



Международная  
организация  
труда

# Пособие Как организовать просвещение по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в организации/на предприятии



Москва, 2007

В данном документе обобщен опыт проекта «Программа просвещения по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах в России». Данный проект реализован Международной организацией труда в сотрудничестве с Минздравсоцразвития РФ, Координационным советом объединений работодателей России, Федерацией независимых профсоюзов России, Всероссийской конфедерацией труда, Конфедерацией труда России при финансовой поддержке Министерства труда США. В проекте приняли активное участие 12 российских организаций и предприятий Московской и Мурманской области различных отраслей экономики: транспортной, государственной службы, пищевой, обрабатывающей промышленности, торговли, сферы услуг, агропрома.

**Председатель Консультативного совета проекта:**

Сафонов А.Л., директор Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития РФ

**Трехсторонняя экспертная группа проекта:**

Байгереев М.С., начальник отдела социального партнерства Департамента трудовых отношений Минздравсоцразвития РФ  
Голиусов А.Т., начальник отдела организации надзора за ВИЧ/СПИД, Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

Дементьева Л.А., заместитель начальника отдела организации надзора за ВИЧ/СПИД, Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

Рожков В.П., директор по взаимодействию органами государственной власти и общественными организациями Координационного совета объединений работодателей России

Шанин И.Г., секретарь Федерации независимых профсоюзов России

Кравченко Б.Е., президент Всероссийской Конфедерации труда

Шепель А.Н., президент Конфедерации труда России

Ковальчук И.В., вице-президент Конфедерации труда России

Черкасова Э.В., Комитет по труду и социальной политике Госдумы РФ

**Координаторы проекта:** Синелина И.А., национальный координатор; Афанасьева Г.В., региональный координатор по Московской области; Зенов С.И., региональный координатор по Мурманской области

**Консультанты и эксперты:** Дьячкова В.В., Кочнев В.С., Кудрявцева Е.Ю., Мрост А.Ю., Потемкин Г.А., Рощупкин Г.В., Хорькова А.А., Кучерявый Ю.В.

**Составитель:** Дьячкова В.В.

**Редактор:** Синелина И.А.

Пособие «Как организовать просвещение по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в организации/ на предприятии» подготовлено для всех тех, кто призван и готов осуществлять просвещение работников по вопросам, связанным ВИЧ/СПИД, на рабочих местах. В роли инициаторов и координаторов программы просвещения могут выступать объединения работодателей, руководители государственных организаций и частных компаний, специалисты управленческого звена, кадровая и медицинская службы, отделы по обучению персонала, службы охраны труда, представители профсоюзных и неправительственных организаций.

Данное пособие включает описание методологии, примеры учебных материалов, описание технологии реализации программ просвещения на различных предприятиях и в организациях. В Приложении приведены практические рекомендации и опыт по организации дискуссий на рабочем месте по вопросам, связанным с ВИЧ/СПИД.

## Содержание

<b>Введение</b> .....	4
<b>Признание ВИЧ/СПИД вопросом, связанным с рабочим местом</b> ( <i>Почему важно заниматься просвещением по ВИЧ/СПИД работников на рабочем месте?</i> ) .....	7
<b>Препятствия для изменения моделей поведения в сторону снижения опасности инфицирования ВИЧ и инфекциями, передаваемыми половым путем</b> ( <i>Что может нам помешать в осуществлении программ просвещения по ВИЧ/СПИД на рабочем месте?</i> ) .....	9
<b>Модель изменения поведения</b> ( <i>Как люди меняют поведение?</i> ) .....	10
<b>Методология изменения поведения работников через коммуникацию</b> ( <i>Как организовать активные дискуссии на предприятии по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда?»</i> ) .....	12
<b>Условия и возможные механизмы осуществления просветительской деятельности по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в организации/на предприятии</b> ( <i>Что необходимо учитывать и каким образом внедрять программу просвещения в организации/на предприятии?</i> ) .....	17
<b>Технология реализации программы просвещения по ВИЧ/СПИД в организации/на предприятии</b> .....	25
Специфика организации просвещения на предприятиях транспорта .....	33
Особенности организации просвещения в учреждениях государственной службы .....	36
Пропаганда добровольного консультирования и тестирования на ВИЧ – важный вклад организаций/предприятий в противодействие распространению ВИЧ\СПИД среди трудоспособного населения РФ .....	38
Особенности работы на предприятиях малого бизнеса (предпринимательства) .....	40
<b>Программа просвещения как способ оптимизации взаимоотношений в трудовом коллективе и в семье работников</b> .....	45
<b>Планирование мероприятий по распространению толерантности в трудовом коллективе в свете ВИЧ/СПИД</b> ( <i>Вопрос «не одного дня»</i> ) .....	47
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	52
Как организовать и проводить дискуссию по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» на рабочем месте? .....	52

Пример дискуссии на автотранспортном предприятии Московской области.....	57
Таблица возможных обязательств сторон, заинтересованных в просветительской деятельности по ВИЧ/СПИД в организациях и на предприятиях.....	64
Таблица выработки стратегии изменения моделей поведения работников через коммуникацию .....	67

## ВВЕДЕНИЕ

Теоретические обоснования и руководства по разработке и/или реализации программ просвещения на рабочем месте по вопросу ВИЧ/СПИД уже существуют на русском языке, например: «Руководство по разработке программ по профилактике ВИЧ/СПИД на предприятиях», созданное при поддержке Евросоюза<sup>1</sup>, Программа обучения сотрудников «Здоровье н@ работе» (ранее «ВИЧ н@ работе»), разработанная организацией Трансатлантические партнеры против СПИДа<sup>2</sup>. Существуют также Пособие для тренеров «Профилактика распространения ВИЧ-инфекции в молодежной среде. Подготовка волонтеров для работы по технологии «равный-равному» в среде молодежи» и другие материалы фонда «Здоровая Россия», которые опираются на базовую методологию «Коммуникации для изменения поведения», однако адресованы «равным консультантам» из молодежной среды<sup>3</sup>.

Описания практического применения пособий и руководств на опыте реальных российских предприятий для взрослого работающего населения пока еще в российской практике недостаточно.

В данном Пособии сделана попытка описать опыт внедрения программы просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Опыт включает технологии, успешные практики российских организаций и предприятий, уроки, апробированные в рамках проекта «Программа просвещения на рабочих местах по вопросу ВИЧ/СПИД в России», который реализуется Международной организацией труда в сотрудничестве с трехсторонними партнерами: Минздравсоцразвития РФ, Координационным советом объединений работодателей России, Федерацией независимых профсоюзов России, Всероссийской конфедерацией труда и Конфедерацией труда России.

Целью проекта является содействие профилактике ВИЧ/СПИД в сфере труда, усиление защиты работников и сокращение негативных последствий распространения ВИЧ/СПИД для социального, трудового и экономического развития. Проект направлен на выработку эффективных подходов для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работающего населения, а также уменьшения дискриминации в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса<sup>4</sup>. Преимущество трехстороннего подхода к данной деятельности на основе социального диалога<sup>5</sup> заключается в обеспечении комплексного («мультисекторального») ответа на вызовы эпидемии и мобилизации потенциала правительства, работодателей и работников.

1 <http://www.eu.hivrussia.org/materials.html>

2 <http://www.tpa.ru/projects/?id=68>

3 [http://www.healthyrussia.ru/images/trening\\_for\\_freiners.pdf](http://www.healthyrussia.ru/images/trening_for_freiners.pdf)

4 ВИЧ-статус – реакция на тесты к ВИЧ. Статус может быть отрицательным (человек не инфицирован), положительным (человек инфицирован), сомнительным (требует повторного анализа)

5 Социальный диалог устанавливается между тремя сторонами: работодателями и организациями, представляющими интересы рабочих (напр., профсоюзами), в сотрудничестве с органами власти

В процессе сотрудничества при непосредственном участии и поддержке социальных партнеров<sup>6</sup> в России была сформирована важная политическая платформа для работы по теме «ВИЧ/СПИД и сфера труда», а также наработан практический опыт осуществления просветительских программ в организациях и на предприятиях в двух регионах РФ – Московской и Мурманской области. На этих «пилотных» предприятиях проводилась информационная работа, дискуссии и семинары с работниками с целью повышения уровня информированности по вопросу ВИЧ/СПИД, изменения моделей поведения и отработки методик, которые помогут в дальнейшем проводить программы просвещения в других российских организациях/на предприятиях и содействовать изменению моделей поведения, создающих риск распространения ВИЧ<sup>7</sup>-инфекции.

ВИЧ-инфекция имеет ряд особенностей, которые отличают ее от других инфекций. Она никак не проявляется в течение нескольких лет, ее трудно выявить, и она на сегодняшний день не излечима. С момента инфицирования ВИЧ до появления симптомов может пройти несколько лет. Если человек не получает своевременно антиретровирусной терапии<sup>8</sup>, через несколько лет могут начаться проявления в виде оппортунистических заболеваний<sup>9</sup>, что вызовет отсутствие на работе, рост затрат на оплату больничных листов, или затраты для подготовки замены работника и другие издержки для организации/предприятия. Кроме того, именно ВИЧ-инфекция связана с большим количеством предрассудков и предубеждений, которые проявляются и в сфере трудовых отношений. Ввиду перечисленных особенностей, очевидно, что ВИЧ/СПИД не является чисто медицинской проблемой и требует «мульти-секторального» ответа, поэтому просвещение на рабочих местах является эффективной стратегией и для продления трудоспособности ВИЧ-инфицированного работника, и для предотвращения новых случаев инфицирования.

Предприятия и организации обладают рядом преимуществ для проведения просветительских программ по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД и здорового образа жизни. Они представляют собой хорошо организованную, структурированную среду и обладают собственными ресурсами, а также четкой законодательной и нормативной базой. Работники, как правило, обладают сходными социально-демографическими характеристиками (возраст, образование, культурная среда), что создает хорошие предпосылки для проведения **адресной** профилактической работы **с учетом особенностей поведения и мировоззрения** работников.

---

6 Социальные партнеры (в сфере труда) – объединения работников, работодателей, правительство

7 ВИЧ – вирус иммунодефицита человека.

8 Антиретровирусная терапия – комбинация препаратов, замедляющих рост ВИЧ, поддерживает уровень иммунитета, достаточный для борьбы с сопутствующими инфекциями.

9 Сопутствующие заболевания вызваны инфекциями (вирусами), которыми заражается ВИЧ-инфицированный человек на фоне ослабленного иммунитета.

Сегодня российские организации и предприятия сталкиваются с большим количеством вызовов, на которые требуются ответы: это и обеспечение конкурентоспособности на внешних и внутренних рынках, подготовка и переподготовка кадров, модернизация оборудования и систем управления и т.п. Все эти вызовы, в конечном итоге, связаны с **человеческим потенциалом**, а именно, с наличием у работников, с одной стороны, адекватных навыков и квалификации, а с другой стороны, с их работоспособностью, адаптированностью и, даже в более широком смысле, жизнеспособностью, под которой понимаются модели поведения, семейные связи и благополучие местного сообщества, будь то город, в котором находится предприятие, населенный пункт или регион. Кадры, таким образом, являются капиталом, который необходимо беречь и в который необходимо инвестировать, особенно в контексте демографического кризиса, а также эпидемии социально-значимых заболеваний<sup>10</sup>, в том числе ВИЧ/СПИД.

Сложное социально-экономическое положение российских организаций и предприятий в ряде отраслей экономики осложняет работу по организации просвещения для изменения моделей поведения сотрудников, руководителей, представителей профсоюзных организаций.

Однако, вместе с тем, независимо от экономического положения, организация и предприятие любой формы собственности и любой структуры способно предоставить своим работникам основные сведения о ВИЧ/СПИД, а также доступ к информации о квалифицированной медико-социальной помощи на местном уровне. Подобные меры будут способствовать признанию работниками, руководителями организаций и предприятий ВИЧ/СПИД вопросом, связанным с рабочим местом, а также изменению поведенческих привычек каждого человека в сторону снижения рисков инфицирования и недопущения дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников. Важно сохранение тайны диагноза и ответственность за его разглашение.

На данном этапе необходимо широко распространять существующий опыт работы по просвещению по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах и доводить до сведения заинтересованных организаций и регионов рекомендации и подходы по организации работы по данной теме.

**О необходимости систематической профилактической работы среди населения, с охватом всех возрастных групп, говорит и руководитель Федерального научно-методического центра по профилактике и борьбе со СПИДом академик В.В. Покровский:**

«Большинство из нас можно обучить только на рабочем месте, вовлекая руководство предприятия» (РИА Новости, 15 мая 2007 г.).

<sup>10</sup> Социально-значимые заболевания – заболевания, связанные с экономической и социальной нестабильностью в обществе (туберкулез, инфекции, передающиеся половым путем, гепатит В, С, ВИЧ, злокачественные новообразования, сахарный диабет, психические расстройства и расстройства поведения, болезни, характеризующиеся повышенным кровяным давлением). Постановление Правительства 715 от 01.12.2004





# А ВЫ ВИДИТЕ ПРОБЛЕМУ?

**ВИЧ/СПИД — ОБЩАЯ ПРОБЛЕМА**

По оценкам экспертов, в 143-миллионной России ВИЧ-инфицированных около миллиона, более половины из них – трудоспособное население, пятая часть – дети. Стремительно увеличивается количество случаев передачи ВИЧ половым путем. Число случаев инфицирования ВИЧ растет, в том числе и потому, что среди работающих граждан бытуют мнения: «У нас такого вообще не может быть», «Меня это не касается».

 **УЗНАЙ НА РАБОТЕ О ТОМ, КАК ЗАЩИТИТЬ СЕБЯ!**

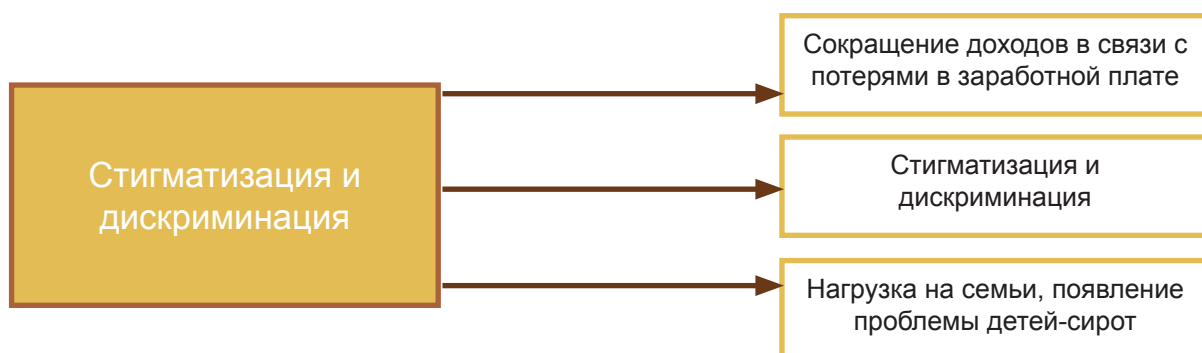
Выпущено в рамках проекта «Программа просвещения на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИД в России». Проект осуществляется Международной организацией труда при финансовой поддержке Министерства труда США в сотрудничестве с Министерством здравоохранения и социального развития РФ, Координационным советом объединений работодателей России, Федерацией независимых профсоюзов России, Всероссийской конфедерацией труда и Конфедерацией труда России.

Международная организация труда

Всероссийская бесплатная государственная горячая линия по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции: **8-800-100-65-43**

## Признание ВИЧ/СПИД вопросом, связанным с рабочим местом (Почему важно заниматься просвещением по ВИЧ/СПИД работников на рабочем месте?)

Эпидемия ВИЧ/СПИД имеет последствия для сферы труда, так как поражает трудовые ресурсы и в мировом, и в национальном масштабе. Эпидемия ВИЧ/СПИД влияет на деятельность предприятий, на работников и их семьи. Она уменьшает предложение рабочей силы на рынке труда, повышает издержки на подготовку кадров, увеличивает давление на фонд заработной платы и выплаты по социальному страхованию. Отторжение ВИЧ-положительных работников окружающими, атмосфера нетерпимости выталкивает таких людей из трудовой сферы, лишает их возможности зарабатывать, содержать себя и свои семьи, препятствует получению своевременных и качественных медицинских услуг.



В п. 4 Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» отражено мнение международных экспертов и социальных партнеров (объединений работодателей, работников, и государства) на самом высоком уровне. Оно выражено в следующем: *«ВИЧ/СПИД является проблемой, которая связана с каждым рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному хроническому заболеванию или ситуации, возникающей на рабочем месте. Это необходимо не только потому, что заболевание непосредственно касается трудовых ресурсов, но и потому, что человек на рабочем месте неотъемлемо связан с общественной жизнью и призван играть определенную роль в общей борьбе с эпидемией и ее последствиями...»*.

Как показывает опыт, у каждого руководителя организации или предприятия, возникает разумный вопрос «А зачем и почему нам нужно заниматься просвещением работников по ВИЧ/СПИД?».

В качестве ответа приведем перечень возможных аргументов, в силу которых руководитель организации или предприятия любой формы собственности и с любым опытом, сочтет возможным или интересным внедрение программ просвещения по ВИЧ/СПИД на рабочем месте.

**Аргумент 1:** Ориентация работников на снижение рисков инфицирования ИППП<sup>11</sup>/ВИЧ и на здоровый образ жизни в целом способствует повышению ценностного отношения к своему здоровью, содействует снижению издержек, связанных с отсутствием на работе, минимизации расходов предприятия на больничные листы, отпуска по болезни и пр.

**Аргумент 2:** Осуществляя просветительскую деятельность на рабочем месте, организация и предприятие получает возможность приобщиться к передовому мировому опыту борьбы с эпидемией ВИЧ, участвовать в разных форумах бизнескругов. Организации-участницы подобных форумов завязывают деловые связи среди представителей социально-активного бизнеса, становятся примером для других российских предприятий.

**Аргумент 3:** В процессе просветительской программы происходит оптимизация межличностных отношений и деловой коммуникации в трудовых коллективах, повышается лояльность работников/клиентов. Улучшение внутреннего климата на предприятии в результате проведения тренингов и семинаров, где будет рассматриваться комплекс психологических и поведенческих проблем, способствует повышению работоспособности, увеличению производительности труда, снижению уровня заболеваемости, травматизма и потерь рабочего времени, предотвращению алкоголизации и наркоманизации работников.

**Аргумент 4:** При разработке и реализации программы просвещения различные службы предприятия получают возможность повышения эффективности в вопросах взаимодействия и сотрудничества между собой. Это связано с тем, что методология программ просвещения позволяет создавать и повышать эффективность коммуникации как между отдельными людьми в трудовом коллективе, так и в организации/на предприятии в целом. В результате повышения эффективности коммуникации в организации/на предприятии снижается социальная напряженность в трудовом коллективе.

**Аргумент 5:** В процессе пропаганды среди работников, направленной на изменение поведения в сторону снижения рисков, в результате происходит улучшение самочувствия работников, что способствует увеличению объема вклада каждого работника в общий бизнес- процесс.

**Аргумент 6:** Программа просвещения работников экономична для организации/предприятия с точки зрения расходов (временных, материально-технических, методических, преподавательских)». Просвещение не должно быть для организации/бизнеса новой и искусственной деятельностью в качестве дополнительной нагрузки, она должна быть ровно такой, чтобы встраиваться в существующие рабочие планы и бизнес-процессы.

**Аргумент 7:** В результате успешного внедрения просветительских программ в организации/на предприятии формируется внешний позитивный имидж социально ответственного бизнеса, укрепляется сотрудничество с местной администрацией, профсоюзами.

---

11 ИППП - инфекции, передающиеся половым путем

**Аргумент 8:** Активная позиция организации/предприятия и систематический подход в деле широкого просвещения по ВИЧ/СПИД работающих граждан ведет к возможности участия в региональных целевых программах по профилактике ВИЧ/СПИД среди населения, реализуемых на основе федерального и/или регионального государственного финансирования.

Можно и далее продолжать ряд аргументов для того, чтобы помочь организациям/предприятиям признать ВИЧ/СПИД как проблему, связанную со сферой труда и рабочим местом.

Любое российское предприятие, в какой бы сложной социально-экономической ситуации оно ни находилось, способно и призвано дать своим работникам информацию о способах профилактики ИППП/ВИЧ, о пользе и необходимости добровольного консультирования и тестирования на ВИЧ, способах моральной поддержки ВИЧ-инфицированных работников, поддержания их трудоспособности и недопущения дискриминации при трудовой деятельности.

## Препятствия для изменения моделей поведения в сторону снижения опасности инфицирования ВИЧ и инфекциями, передаваемыми половым путем (Что может нам помешать в осуществлении программ просвещения по ВИЧ/СПИД на рабочем месте?)

Как показывает опыт, в ситуации, когда руководитель принимает решение повышать уровень информированности своих работников по вопросам ВИЧ/СПИД, следует задуматься о тех вещах, которые могут осложнить выполнение поставленной задачи. Тем более, если общая задача, в том числе, связана с добровольным принятием решения каждым работником относительно изменения собственного поведения, укрепления собственного здоровья, здоровья членов своей семьи. Приведем перечень возможных препятствий:

- руководителям организаций и предприятий (особенно малых) приходится тратить огромные усилия на то, чтобы «удержать бизнес на плаву», по максимуму сокращая свои издержки. Это может отражаться на оплате труда сотрудников, отношениях в коллективе, отношении к психологическому и физическому самочувствию работников;
- руководителей большинства организаций и предприятий российских регионов интересуют оперативные проблемы организации бизнеса, минимизации расходов, в противовес проблемам социально-экономического развития, в числе которых социальное здоровье работников;
- формальное отношение руководства к проблеме ВИЧ/СПИД и сфера труда или отсутствия понимания актуальности этой проблемы и влияния последствий распространения эпидемии ВИЧ/ИППП на работу конкретно взятого трудового коллектива или организации/предприятия в целом;
- недостаточная осведомленность (или ее отсутствие) работающих граждан об основных сведениях, связанных с вопросом «ВИЧ/СПИД и сфера труда», вследствие чего укрепляются мифы и заблуждения;
- непрерывный производственный процесс, организационная структура и распорядок рабочего дня, которые не позволяют работникам получать знания по проблеме «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в рабочее время;
- руководители организации/предприятия, зачастую, не мыслят такими категориями как «социальная поддержка работника», «забота о здоровье работника и членов его семьи», «трудовое долголетие работников», в соответствии с которыми принимаются решения об охране здоровья сотрудников и повышения их осведомленности по вопросам здоровья (в числе которых снижение опасности

инфицирования ВИЧ, алкоголизации и пр.);

- в целом, сопротивление изменениям (как на уровне организации/предприятия, так и на личностном уровне каждого работника).

Учитывая приведенные выше препятствия и возможные причины снижения успешности программы просвещения в организации/на предприятии, можно разработать более эффективную программу и внедрять ее с минимизацией затрат и максимальной вовлеченностью работников.

Но перед тем, как приступить к разработке и внедрению программы просвещения, необходимо прояснить этапы изменения модели поведения отдельно взятым человеком.

## Модель изменения поведения (Как люди меняют поведение?)

Изменение поведения – необходимая предпосылка для того, чтобы человек, например, принял добровольное решение пройти тестирование на ВИЧ и узнал свой статус. Далее, индивидуальное изменение поведения – залог того, что ВИЧ-положительные<sup>12</sup> люди смогут жить с этим статусом, не испытывая страхов из-за отношения окружающих. Наконец, успех борьбы с эпидемией зависит от изменения поведения отдельных людей вне зависимости от их ВИЧ-статуса. К такому результату можно стоит стремиться и понимать, каким образом каждый отдельный человек меняет поведение.

Наряду с этим, важно поддерживать процесс изменения поведения в сторону снижения рисков инфицирования ВИЧ/ИППП на каждом его этапе.

### Этап 1. - Незнание/осознание

Обычно вначале люди не осознают, что какой-то определенный тип поведения опасен или влечет риск заражения ВИЧ. Первое, что может сделать «доверенное лицо»<sup>13</sup>, – подвести слушателей к осознанию этой опасности. Например, чтобы уменьшить риск передачи ВИЧ от матери к ребенку, объяснить тем, кто собирается завести ребенка, риски передачи ВИЧ-инфекции. «Доверенные лица» могут дать им эти знания, проведя беседу с супружеской парой, или же в ходе занятий, на которых участники-мужчины смогут осознать те риски, которые влекут случайные незащищенные половые связи для их супругов и для их будущего ребенка.

### Этап 2 - Обеспокоенность

Те, кто признал наличие рисков инфицирования в собственном поведении, не обязательно проявляет обеспокоенность по этому поводу. На этом этапе «доверенным лицам» важно подавать информацию таким образом, чтобы повысить обеспокоенность работников для полного понимания того, что все сказанное напрямую их касается. Например, работники начинают испытывать обеспокоенность в связи с риском инфицироваться ВИЧ, инфекциями, передаваемыми половым путем. Что может побуждать их провериться на наличие инфекции (пройти тест на ВИЧ, ИППП), использовать презервативы при каждом сексуальном контакте, искать больше информации о том, как обезопасить себя и своих близких. В подобных ситуациях просвещение работников через «доверенных лиц» очень эффективно в плане помощи перехода от осознания к обеспокоенности. В беседе с работниками важное значение имеет приведение статистических данных по ВИЧ-инфицированию в регионе, акцентируя тот факт, что в настоящее время растет половой путь передачи инфекции.

---

12 Иными словам, люди, живущие с ВИЧ/СПИД, или ВИЧ-инфицированные.

13 Равный консультант

### Этап 3 - Знания и действия

Как только работники станут испытывать обеспокоенность проблемой, они начнут искать дополнительную информацию о том, что им следует делать. Это может происходить во время встреч с друзьями, «доверенными лицами», социальными и медицинскими работниками. Сведения об опасности ВИЧ, других заболеваний, передающихся половым путем, и о способах защиты могут быть получены в ходе личных бесед с «доверенными лицами». На этом этапе «доверенные лица» могут помочь приобрести новые знания, обсуждая с работниками, какими должны быть действия, характеризующие ответственное безопасное поведение.

### Этап 4 - Заинтересованность и готовность к изменению

На этом этапе люди начинают всерьез задумываться о необходимости защитить себя и своих близких от ВИЧ и других инфекций, передающихся половым путем. У них появляется заинтересованность, они проявляют готовность измениться. Например, после долгих раздумий они решают отказаться от связей со многими партнерами, полностью воздерживаться от секса (например, в командировках), пройти тест на ВИЧ, сохранять верность неинфицированному партнеру или же начать регулярно пользоваться презервативами. В этот момент роль «доверенных лиц» - обеспечить информацией о медицинских службах, о средствах индивидуальной защиты, о правильном их использовании, о том, как добиваться согласия партнера на более безопасные отношения и т.п. Для создания благоприятной среды используются различные информационные средства: плакаты, печатные материалы, рассказывающие в привлекательном свете о безопасной модели поведения, напр., безопасном сексе. Позитивные рекомендации, исходящие от «доверенных лиц», особенно эффективны.

### Этап 5 – Пробное изменение модели поведения

На данном этапе, например, человек решает **попробовать** применить **более безопасную модель поведения**, например, используя средства индивидуальной защиты. Однако стоит учитывать то, что если этот эксперимент окажется слишком неудобным из-за недостатка опыта, человек может потерять желание повторить попытку. Поэтому важно, чтобы «доверенные лица» предоставили возможность обсудить/приобрести необходимые навыки, например: правильно пользоваться средствами индивидуальной защиты, обсуждать с близкими деликатные темы, добиваться согласия партнера на применение презерватива и тому подобное, - в зависимости от того, какие темы и вопросы актуальны для данных людей в их конкретных жизненных обстоятельствах.

Если коллегам некомфортно получать подобную информацию на работе, доверенное лицо может передать сведения, куда обратиться за профессиональной помощью и консультацией по всем чувствительным вопросам (медико-социальные услуги по месту жительства).

### Этап 6 – Принятие/следование новой модели поведения

Одна из трудных задач состоит в том, чтобы помешать возврату к прежней, рискованной модели поведения. «Доверенные лица» могут



способствовать созданию благоприятного микроклимата в коллективе, поощряющего здоровый образ жизни, семейные ценности, и таким образом всячески поддерживать позитивное поведение. Кроме того, могут появляться новые риски, и поэтому следует постоянно поддерживать информированность и заинтересовывать людей, чтобы они применяли модели поведения, сохраняющие здоровье.

Любая группа работников, ставящая целью противодействовать эпидемии ВИЧ\СПИД через изменение поведения, должна будет мобилизовать всех, - то есть не одну социальную группу против другой, а каждого человека - против собственного рискованного поведения и во имя изменения этого поведения. На этот момент очень важно обращать внимание. Приведем пример: мероприятие с целью пропаганды использования презервативов – очень хорошая инициатива, однако решение о безопасном сексе в конечном итоге обсуждается и принимается лишь двумя людьми. Эти отношения остаются сугубо личным делом каждого, и никто не имеет права вторгаться в личную сферу. Таким образом, только отдельные люди и их **добровольное** поведение могут, в конечном счете, влиять на результативность усилий по противодействию эпидемии.

## Методология изменения поведения работников через коммуникацию (Как организовать активные дискуссии на предприятии по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»?)

Суть методологии программы просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» выражена в изменении средствами коммуникации моделей поведения работников в сторону снижения личных и производственных рисков инфицирования ВИЧ/ИППП. Вырабатывать стратегию изменения собственного поведения человеку эффективнее всего в режиме дискуссий и общения с коллегами и близкими. Такие неформальные обсуждения помогают и поддерживают человека в процессе выработки новых поведенческих привычек. В ходе дискуссий выдвигаются новые идеи и мнения, которые необходимо сопровождать различными средствами обмена информации (коммуникации). Эти средства (например, плакаты, буклеты, брошюры) способствуют запоминанию и закреплению новой информации по проблеме. А такие, как сувениры и календари, средства индивидуальной защиты – перчатки, презервативы, поощряют и поддерживают навыки, сохраняющие собственное здоровье.



Но прежде, чем работники смогут снизить уровень риска для себя или изменить свое поведение, они:

1. получают базовую информацию по ВИЧ/СПИД;
2. пересматривают и меняют свои взгляды;
3. приобретают новые навыки;
4. получают доступ к информационным, консультативным услугам, а также к информации о службах и учреждениях, оказывающих квалифицированную медицинскую помощь по месту жительства.

Программы просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в организации/на предприятии эффективнее всего осуществлять по принципу «равный-равному», создавая сеть «доверенных лиц» из числа работников предприятия. Доверенные лица – это неформальные лидеры, которые обладают такими же гендерными, возрастными, социокультурными

характеристиками<sup>14</sup>. Доверенные лица общаются со своей целевой группой на «одном языке», в доступной форме могут рассказать о том, где можно получить услуги по ДКТ или покупке презервативов, куда обратиться за квалифицированной помощью. Работа доверенных лиц в большей степени направлена на коллективные действия, а не изменение поведения каждого отдельного человека в самых различных целевых группах, в которых они работают. Задача работника, исполняющего роль «доверенного лица» в организации/на предприятии, убеждать сослуживцев проанализировать последствия поведения, повышающего опасность инфицирования ИППП и ВИЧ. Это предполагает, в большей степени, не коллективные действия, а работу с отдельными людьми методами убеждения, поощрения и личным примером. Например, «подхватывать» случайно услышанные неформальные разговоры в комнатах отдыха, курилках, корпоративном транспорте и пр. традиционных местах общения сослуживцев.

Внедрение методологии, основанной на работе равных консультантов, имеет ряд условий, которые отражает схема 1.

---

14 Helping micro and small enterprises cope with HIV/AIDS. A handbook for small business associations and service providers. ILO/AIDS /SEED, Geneva, International Labour Office, 2007

Схема 1. Методология «Изменение поведения через коммуникацию с помощью равных консультантов».



Эффективность программ просвещения с помощью доверенных лиц (равных консультантов) заключается в следующем:

- во-первых, подобный подход позволяет организовать коммуникацию в трудовом коллективе с максимальным участием каждого сотрудника при условии, что равный консультант играет роль модератора процесса, а не «поучает»;

- во-вторых, консультанту из числа сотрудников легче руководить фоновыми разговорами (то, что обсуждают неформально в курилках, кафе, между собой), оперативно консультировать коллег по индивидуальным деликатным вопросам, возникающим в процессе групповых обсуждений;

- в-третьих, передавать своим сослуживцам собственный опыт изменения поведения в сторону снижения рисков, т.к. равный консультант является представителем этой же социо-культурной группы.

Стоит обратить внимание также и на особенность в разъяснительной работе состоявшимися людьми. Взрослый человек меняет поведение очень медленно (или не меняет вообще) по причине внутреннего сопротивления. Оно является следствием недостаточной уверенности, и в собственных силах, и в пользе планируемых мер. В этом случае, эффективно работают советы и рассказы доверенных лиц, основанные на успешных случаях из собственной жизни. Важно, чтобы равный консультант был уверен в способности каждого отдельного человека изменить ситуацию к лучшему, и озвучивал это своим сослуживцам.

Работа доверенного лица может выстраиваться с учетом имеющихся коммуникативных материалов<sup>15</sup>, соответствующих теме. В прилагаемой таблице приведены возможные действия доверенных лиц на основе имеющихся коммуникативных материалов.

---

<sup>15</sup> Коммуникативные материалы - то, что помогает наглядно продемонстрировать (передать) или дополнить смысл идеи, сообщения, информации, которыми обмениваются люди. Например, плакаты и буклеты, листовки и брошюры, тематические сувениры и фильмы, и т.п.

Вид	Тема	Действия
Плакаты	«Актуальность проблемы и снижение поведенческих рисков инфицирования ВИЧ», «Недопущение дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ»	Проведение информационной кампании/акции для работников предприятия в максимально доступных местах: - участвовать в организации экспозиции плакатов (предварительно разработать проект экспозиции, по необходимости, обратиться за консультацией к внешнему эксперту), - привлечь внимание работников и руководства предприятия к экспозиции, активно продвигать ее основной призыв (текст сообщения на плакатах), - организовать дискуссии в трудовых коллективах по темам плакатов.
Буклеты	«Основные сведения по ВИЧ», «Основные сведения по ИППП», «Как поговорить с ребенком о ВИЧ/СПИД», «Часто задаваемые вопросы по ВИЧ/СПИД», «Куда обратиться» «Истории успеха»	Распространение буклетов: - организовать дискуссии в трудовых коллективах на основе обзора текста буклетов, - собирать часто задаваемые вопросы и подавать координатору программы просвещения заявку на приглашение внешних экспертов (территориального центра СПИД, центра профилактики, наркодиспансера, медицинских и образовательных учреждений, правовых организаций), - принимать активное участие во встречах с внешними экспертами на предприятии.
Пособие	«Типовое руководство по просветительской деятельности на рабочих местах»	Обмен опытом: - принять активное участие в обсуждении методов и способов организации просвещения на рабочих местах, - подготовить и представить на общее обсуждение отчет о проделанной работе, - анализировать проблемы, возникающие в ходе дискуссий с работниками.

	«ВИЧ/СПИД: мифы и реальность»	<p>Организация и проведение показа и обсуждения видеоролика в трудовых коллективах (можно в процессе коллективного выезда на базу отдыха):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать просмотр по частям (всего 3 части по 10-15 минут),</li> <li>- в результате просмотра провести дискуссию с обзором буклета, соответствующего обсуждаемым темам, привлекая внешнего эксперта.</li> </ul>
Документ	«Политика предприятия по ВИЧ/СПИД»	<p>Разъяснение политики предприятия по ВИЧ/СПИД:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участвовать в организации и подготовке публичного выступления по представлению политики на очередном общем собрании коллектива,</li> <li>- по мере обращений разъяснять работникам политику предприятия по ВИЧ/СПИД (в перерывах, в часы отдыха, обеда)</li> </ul>
Сборник	«Истории успеха»	<p>Обобщение опыта и мотивация на участие в программе просвещения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Собирать и описывать тематические истории из собственной жизни и деятельности.</li> </ul> <p>Сюжетами историй могут быть достижения, «победы», находки в решении сложных ситуаций, возникающих в процессе общения в работниками. Истории желательно оформлять кратко в виде эссе или заметок (не более 12-15 фраз). Желательно, каждую историю успеха сопровождать фото или видео материалами.</p> <p><i>Метод «истории успеха» эффективен для мотивации и доверенных лиц, и работников предприятия. Истории успеха можно рассказывать, публиковать, иными словами, распространять на предприятии через все возможные коммуникативные каналы.</i></p>

## Условия и возможные механизмы осуществления просветительской деятельности по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в организации/на предприятии (Что необходимо учитывать и каким образом внедрять программу просвещения в организации/на предприятии?)

Изначально важным для запуска программы просвещения будет участие представителей и руководства, и работников в выработке позиции и плана действий на основе **социального диалога**, с вовлечением в публичное обсуждение всех партнеров по социальной ответственности. Все стороны-участницы просветительской программы могут вести переговоры с тем, чтобы добиваться включения в отраслевые и коллективные договоры положений, касающихся профилактики и защиты от ВИЧ.

При этом понимание и личная поддержка руководителя (первого лица) организации является первым и важнейшим условием успешной деятельности, которое обеспечивает ее **легитимность на данном конкретном предприятии**, а участие самих работников в постановке и формулировании проблем является залогом успешности их разрешения.

Для координации действий стороны формируют в организации/на предприятии Комиссию по вопросу ВИЧ/СПИД, возможно, на основе Комиссии по охране труда, в состав которой войдут представители руководства, профсоюзной организации, медицинской и охраны труда, кадровой служб, ЛЖВ (если таковые есть, и они не скрывают свой статус).

### Пример полномочий Комиссии по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» на предприятии ресторанного бизнеса Московской области:

- Утверждает стратегию и план действий по просвещению работников на предприятии.
- Вырабатывает документ, формулирующий Политику предприятия по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (на основе руководящих принципов свода практических правил МОТ).
- Информировывает работников предприятия о содержании и принципах Политики предприятия по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».
- Заслушивает информацию о ходе реализации программы просвещения, дает рекомендации и вносит предложения по стратегии и плану действий.

Члены Комиссии обсуждают возможные и возможные обязательства по реализации программы просвещения, вырабатывают и оформляют согласованную политику (позицию) по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» с учетом специфики конкретной организации/ предприятия и характеристики (профиля) работников.

Приведем пример Политики по ВИЧ/СПИД Кольской горно-металлургической компании (КГМК, г. Мончегорск Мурманской области).



Политика Компании по борьбе с ВИЧ/СПИД на рабочих местах

УТВЕРЖДЕНО  
приказом генерального директора  
ОАО «Кольская ГМК»  
от 20 ноября 2006 № 410

## Политика Компании по борьбе с ВИЧ/СПИД на рабочих местах

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Компания признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ/СПИД в России, и ее негативное воздействие на сферу труда, которое выражается, в частности, в ухудшении качества и количества рабочей силы.

Сотрудничая с Международной организацией труда, ОАО «Кольская ГМК» поддерживает национальные усилия по борьбе с распространением эпидемии и снижению ее негативных последствий и выражает готовность к реализации программ просвещения для персонала предприятия и членов их семей, что отражено в подписанном Меморандуме о сотрудничестве между проектом Международной организации труда «Программа просвещения на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИД» и Компанией.

### 2. ЦЕЛИ

Политика Компании преследует следующие цели:

- Повышение уровня информированности 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 и дискриминации.

### 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ

Компания признает десять ключевых принципов *Свода практических правил МОТ по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда»* в качестве основы для действий в данной области.

#### Предотвращение/профилактика

Политика Компании строится на том принципе, что к ВИЧ и СПИД нужно подходить как к любому другому серьезному заболеванию. С целью предотвращения или минимизации рисков инфицирования работников и членов их семей Компания проводит информационно-образовательные мероприятия, которые включают следующие компоненты:

- распространение документа о «Позиции Компании по борьбе с ВИЧ/СПИД на рабочих местах», доведение его содержания до сведения работников;
- распространение информационных материалов по ВИЧ/СПИД (ситуация в стране, как ВИЧ передается и не передается, права человека, возможности для добровольного консультирования и тестирования, а также лечения);

- в связи с тем, что употребление алкоголя является существенным фактором, способствующим снижению самоконтроля и увеличивающим риск передачи ВИЧ инфекции, Компания заявляет о недопустимости употребления алкоголя на рабочих местах;
- проведение семинаров для работников: Семинары будут проводиться по согласованию с руководством в рабочее время, и присутствие работников и руководителей является частью их производственных обязанностей.

#### **Недопущение дискриминации и преследований**

ОАО «Кольская ГМК» будет строго придерживаться принципов не дискриминации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом, конфиденциальности личной информации и положений российского трудового законодательства. ВИЧ/СПИД будет рассматриваться как любое другое серьезное и/или угрожающее жизни заболевание. Это обязательство основано на том, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет. ВИЧ не передается при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте, в то время как риск, связанный с случайной передачей ВИЧ, будет сведен к минимуму за счет:

- Проведения соответствующего тренинга и информирования по вопросам ВИЧ/СПИД, наличия соответствующих средств и материалов для защиты коллег от риска инфицирования ВИЧ при выполнении служебных обязательств;
- Включения информации о ВИЧ/СПИД в существующие тренинги в Компании по оказанию первой медицинской помощи и охране труда.

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

#### **Консультирование и тестирование**

ДКТ (добровольное консультирование и тестирование) будет широко пропагандироваться среди работников Компании, 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 пост-тестовую консультацию.

При тестировании следует соблюдать два ключевых принципа: тестирование должно быть *добровольным*, а результаты *конфиденциальными*. Тестирование будет широко пропагандироваться, *но работников не будут принуждать 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 администрацией работникам будет выделяться время для прохождения консультирования и тестирования.

#### **4. ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ**

Политика Компании будет согласована и доведена до сведения работников и станет достоянием гласности.

Настоящая политика будет регулярно анализироваться, и пересматриваться с учетом рекомендаций работников.

Для формулирования основных положений собственной Политики мы рекомендуем организациям и предприятиям опираться на Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (далее Свод).

#### Руководящие принципы Свода:

- Признание ВИЧ/СПИД проблемой, связанной со сферой труда
- Недопустимость дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных сотрудников (в том числе, при приеме на работу, увольнении)
- Соблюдение гендерного равенства
- Создание безопасной для здоровья производственной среды
- Поддержание социального диалога
- Недопущение установления ВИЧ-статуса человека без его согласия с целью исключения из сферы занятости или трудового процесса
- Сохранение конфиденциальности личной информации
- Продолжение трудовых отношений
- Профилактика
- Уход и поддержка

Свод способствует тесному взаимодействию всех сторон, заинтересованных в просветительской деятельности по ВИЧ/СПИД в организациях и на предприятиях.

Согласно Своду международными партнерами рекомендованы основные обязательства сторон-участниц просветительской деятельности на рабочих местах. В приложении 3 приведена таблица, характеризующая эти обязательства.

Приняв и согласовав политику по ВИЧ/СПИД, организация назначает координатора и начинает планировать основные мероприятия по ее реализации, с целью повышения уровня осведомленности сотрудников о ВИЧ/СПИД и недопущения дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных сотрудников и членов их семей.

#### Примерный список полномочий Координатора программы просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»:

- по согласованию с администрацией и профкомом организует и координирует процесс разработки корпоративной программы просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- взаимодействует с представителями государственных и некоммерческих организаций для планирования совместных мероприятий (например, организация семинаров, выступлений экспертов, дискуссий, распространения брошюр и информации, а также проведение тематических акций и показ фильмов);
- организует и принимает участие в семинаре по разработке

стратегии информационного вмешательства для изменения поведения работников (перечень необходимых программ, материалов, мероприятий с учетом особенностей работников данной организации/предприятия);

- организовывает и принимает участие в семинаре по подготовке равных консультантов (доверенных лиц) из числа сотрудников организации/предприятия;
- контролирует выполнение рабочего плана мероприятий в рамках программы просвещения организации/предприятия;
- отчитывается и информирует о ходе реализации рабочего плана программы просвещения (указывая количество и даты проведенных семинаров, бесед, дискуссий) перед руководителем предприятия и Комиссией по ВИЧ/СПИД (или Комиссию по охране труда с расширенными полномочиями).

В свою очередь, координатор предприятия формирует сеть доверенных лиц<sup>16</sup> из числа социально-активных работников. Сеть «доверенных лиц» может создаваться в два этапа.

**Первый этап** - отбор добровольных работников, заинтересованных, в одной стороны, изменять собственное поведение, с другой - убеждать сослуживцев в изменении поведения и не допускать дискриминацию в трудовом коллективе. Желательно, чтобы доверенные лица:

- были членом трудового коллектива;
- проявляли заботу о здоровье своих сослуживцев;
- всегда могли и были бы готовы встретиться с сослуживцами;
- могли легко находить общий язык с людьми;
- обладали от природы качествами лидера;
- имели хорошие организаторские способности;
- пользовались уважением товарищей;
- умели слушать других, равных им по положению лиц, не проявляя пристрастий или предубежденности;
- могли говорить на «языке», который используется на предприятии;
- могли хранить конфиденциальную информацию.

При выборе доверенных лиц необходимо обращать внимание на осознанное решение посвятить себя индивидуальной разъяснительной работе с людьми для изменения их поведения. В значительной степени выбор человека, желающего выступать в роли доверенного лица, обуславливается чисто альтруистическими мотивами, стремлением улучшить собственную жизнь и, даже, продвинуться по карьерной лестнице.

---

<sup>16</sup> Доверенное лицо (иначе, равный консультант)- это неформальный лидер, который обладает такими же гендерными, возрастными, социокультурными характеристиками.

**Второй этап** - обучение «доверенных лиц» и поддержка их деятельности. Прежде чем доверенные лица приступят к выполнению просветительских задач, им понадобится некоторая подготовка. Пример программы и условий проведения тренинга для доверенных лиц мы приводим в разделе «Технологии реализации программы просвещения по ВИЧ/СПИД на предприятии» данного пособия (стр. 32). К процессу обучения «доверенных лиц» очень важно подключать внешних тренеров, владеющих навыками организации общения, экспертов региональных центров СПИД, центров медицинской профилактики, общественных организаций (например, «Сообщество людей, живущих с ВИЧ», «Красный крест»), а также специально подготовленных мастер-преподавателей из учебных центров организаций социальных партнеров (например, региональных объединений профсоюзов, работодателей, Комитета по труду).

Как показывает опыт, по окончании обучения доверенных лиц необходимо обсудить с ними формы поддержки их действий со стороны организации. В процессе разъяснительной работы могут возникать ряд трудностей, которые преодолевать гораздо проще при поддержке со стороны организации. В ситуации поддержки со стороны руководства и трудового коллектива, мотивация доверенных лиц на просветительскую деятельность не будет ослабевать достаточно долго. Наряду с этим, в процессе длительной работы с людьми возникает психологическая усталость, так называемый «эффект сгорания», который требует внешней помощи, выражаемой в различных формах общественного признания (например, публичная благодарность, различные поощрения, личные признания).

Доверенным лицам необходимо:

- уметь выступать перед публикой по теме «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- уметь стимулировать обсуждение на деликатные темы, например, чрезмерное злоупотребление алкоголем как опасность инфицирования ВИЧ, как поговорить с детьми о ВИЧ, как убедить супруга(у) в использовании презерватива и пр.;
- знать, куда направить тех, кому нужна квалифицированная медицинская помощь и консультации;
- уметь поддерживать неформальные разговоры и корректно отстаивать собственное мнение в группе сослуживцев;
- пропагандировать и сопереживание к людям, живущим с ВИЧ.

Задача работника, исполняющего роль «доверенного лица» - убеждать сослуживцев проанализировать последствия поведения, повышающего опасность инфицирования ИППП<sup>17</sup> и ВИЧ.

<sup>17</sup> ИППП – инфекции, передаваемые половым путем

Как показывает опыт, оптимальное количество доверенных лиц на предприятии должно составлять 1:30 (соответственно доверенное лицо к 30 сослуживцам). Каждое предприятие принимает решение о количестве доверенных лиц в зависимости от социально-производственных условий и характера взаимоотношений в трудовых коллективах.

Таким образом, механизм внедрения и действия программы просвещения на предприятии можно изобразить в следующей схеме:

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ/ПРЕДПРИЯТИЯ

КОМИССИЯ ПО ВОПРОСАМ ПРОФИЛАКТИКИ ВИЧ/  
СПИД (или Комиссия по охране труда  
с расширенными полномочиями)

КООРДИНАТОР ПО ПРОЕКТУ  
ДОВЕРЕННЫЕ ЛИЦА (из числа социально-активных работников)

Разработку программы просвещения лучше осуществлять в ходе интерактивного семинара с участием менеджмента и работников, в процессе которого участники, прежде всего, формулируют актуальные для данного трудового коллектива проблемы, а затем вырабатывают стратегию действий для изменения моделей поведения и намечают необходимые мероприятия программы просвещения, нацеленные на определенную группу работников.

Во-первых, участниками определяется портрет характерного представителя целевой группы, учитывая уровень информированности о проблеме ВИЧ/СПИД, вероятные виды рискованного поведения, отношение к людям, живущим с ВИЧ, знание основ законодательства по ВИЧ/СПИД и сфере труда, информированности о медико-социальных услугах по месту жительства, в том числе по лечению ИППП, ДКТ, и т.п.).

Во-вторых, после описания существующей модели поведения работников формулируется желаемая модель поведения или цели изменения модели поведения (включая способы и преимущества изменения), (что может помешать изменению, средства поддержки изменения, желаемое поведение).

В-третьих, разрабатываются показатели результативности стратегии изменения поведения для внутреннего контроля и мониторинга за программой просвещения.

Таким образом, создается стратегия изменения поведения через коммуникацию для определенной целевой группы работников, оформленная в виде развернутой таблицы (в приложении 4).

При этом мобилизация участников вокруг тем, которые их волнуют, позволяет сделать программу просвещения более эффективной. По инициативе назначенного координатора

программы просвещения, выработанные стратегии действий отражаются в рабочем плане мероприятий, набросок которого можно сформировать непосредственно на семинаре силами его участников.

**Важно, чтобы формат планируемых просветительских мероприятий мог органично встраиваться в существующие корпоративные культурно-оздоровительные программы, в планы мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, мероприятий по аттестации рабочих мест по условиям труда, обучения, повышения квалификации.**

Приведем пример плана просветительской работы Мурманского Торгового Порта.

	Мероприятие
1	Работа с веб-сайтом
	1.1. Вынесение «темы» в отдельный раздел «Программа просвещения на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИД»
	1.2. Сбор и размещение документов и материалов по теме (электронный формат) для размещения на сайте
	1.3. Составление графика дежурства в «разделе темы»
2.	Стендовая постоянная выставка
	2.1. Определить и утвердить места размещения стендов - «табельная», «проходная», отдел кадров (место выдачи «отпускных»)
	2.2. Разработка содержания и оформление стендов
	2.3. Определить куратора стендовой кампании (размещение, наблюдение, обновление)
3.	Организация и проведение сетевых встреч доверенных лиц (отчетность и планирование)
	3.1. Первая встреча
	3.2. Вторая встреча
	3.3. Третья встреча (итоговая за год)
4.	Разместить плакаты по теме, следить за их своевременным обновлением
	4.1. выбрать и согласовать с руководством место, удобное для доступа сотрудников
	4.2. обеспечить наличие плакатов у каждого ДЛ
	4.3. привлекать внимание работников к содержанию плакатов
	4.4. обсуждать с работниками содержание плакатов
5.	Подготовка и размещение заметок в стенгазету
	5.1. Разработать тематику и периодичность выхода статей
	5.2. Определить авторский коллектив и распределить объем работы
	5.3. Привлекать внимание работников к стенгазете
6.	Организация и проведение просмотра и обсуждения видеоролика «ВИЧ/СПИД: мифы и реальность»

	6.1. Определение состава группы для просмотра
	6.2. Договоренность о времени и месте просмотра
	6.3. Подготовка оборудования и необходимых материалов (компьютер, колонки, диск, стулья равноудалены от экрана, буклеты).
	6.4. Проведение просмотра по частям с обсуждением каждой части
	6.5. Записать вопросы и комментарии участников.
7.	Организация группы и подача заявки для приглашения специалиста
	7.1. Сформировать запрос (тема, дата, время, место, количество желающих)
	7.2. подача заявки координатору на предприятии, согласование возможности проведения
	7.3. Договоренности о проведении (фактическое место, время, дата)
	7.4. Оповещение желающих, подготовка помещения, необходимых материалов
	7.5. Активное участие во встрече и фиксация вопросов, задаваемых участниками
8.	Наполнение «аптечек общего пользования» средствами индивидуальной защиты (перчатки, например)
	8.1. решить вопрос с руководством об обеспечении индивидуальными средствами (закупка, распределение и пр.)
	8.2. обеспечить наличие индивидуальных средств (перчаток) в «аптечках» и следить за своевременным их пополнением
9.	Включение темы в индивидуальные инструктажи (при приеме на работу, при проведении инструктажа по охране труда, при выдаче путевок, и пр.)
	9.1. Включение вопроса по ВИЧ/СПИД в вопросы для подтверждения квалификации
	9.2. составить и согласовать текст инструктажа (кратко)
	9.3. обеспечить наличие наглядных материалов по теме (плакаты, буклеты)
10.	Информация на селекторном совещании руководства (например, об исполнении политики предприятия по ВИЧ/СПИД)
11.	Медицинская служба проводит разъяснительную работу о добровольном тестировании (отсутствии обязательного анализа на ВИЧ при медосмотре), предоставляет адреса анонимных кабинетов, телефон горячей линии (8-800-200 5555 бесплатно по России)

Результаты внедрения программы просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в организации/на предприятии:

- организовано широкое обсуждение этой проблемы в трудовых коллективах,
- предоставлен доступ к информации об угрозах и способах предупреждения инфицирования ВИЧ, дискриминации на рабочем месте,
- работники оценивают собственные риски и возможности для изменения поведения в сторону укрепления здоровья.



## Технология реализации программы просвещения по ВИЧ/СПИД в организации/на предприятии

В данной части мы приводим примеры апробированного опыта как практическую информацию непосредственно для осуществления задачи «запуска» просветительской работы в организации/на предприятии. Наряду с этим, приводим рекомендации, которые созданы в процессе практического внедрения программ просвещения на российских предприятиях в рамках проекта «Программа просвещения по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах».

Для того чтобы обсуждение темы «ВИЧ/СПИД и сфера труда» интересовало подавляющее большинство работников, необходимо узнать, какие особенности поведения и отношения работников связаны с риском инфицирования ВИЧ.

Сделать это можно путем анкетирования, проведения собеседований с активистами (потенциальными доверенными лицами), интервью с руководящими сотрудниками, а также в процессе проведения вводных обучающих мероприятий.

Приведем несколько типичных характеристик:

- наличие многочисленных партнеров,
- частые командировки,
- отдельные отпуска супругов,
- чрезмерное доверие к сексуальным партнерам («Этот человек из «нашего» круга, следовательно, с ним вступать в сексуальный контакт не опасно»),
- незащищенный секс,
- отсутствие навыков обсуждения деликатных тем с близкими людьми,
- стрессы (в том числе и на работе), переработки,
- злоупотребление алкоголем, наркотиками,
- уверенность в собственной неуязвимости или «непогрешимости» («меня это не касается»),
- чрезмерное чувство защищенности из-за регулярных медосмотров («у нас такого быть не может»),
- наплевательское отношение к своему здоровью,
- скептицизм или «русский авось».

А также:

- не терпимое отношение к людям, живущим с ВИЧ как к представителям «маргинальной» группы.

Выяснив типичные характеристики работников, составляется описание желаемого поведения, и определяются конкретные шаги по его достижению (разработка слоганов, лозунгов, определении наиболее удобных каналов донесения информации – например, личное общение или СМИ, определение наиболее подходящих материалов для донесения информации).

В разработке и реализации просветительской программы важно активное участие руководства компаний, представителей организаций работников и представителей органов власти региона, объединив усилия которых, можно комплексно подойти к просвещению в области ВИЧ/СПИД в сфере труда. Органы местной власти могут оказывать разностороннюю ресурсную поддержку (социально-правового, организационного и иного характера). Руководители организаций/предприятий могут содействовать максимальной эффективности в реализации программы просвещения, предоставляя широкий доступ к информации и дискуссиям для всего трудового коллектива, включая вовлеченность менеджмента среднего звена. Работникам компаний и организаций необходимо сотрудничать с руководством и принимать активное участие в реализации программы просвещения для:

- изменения отношения к собственному здоровью (своевременно проходить диагностику общего состояния здоровья),
- осознания собственных рисков опасности инфицироваться ВИЧ/ИППП,
- изменения поведения в сторону повышения терпимого отношения к сослуживцам, живущим с ВИЧ,
- оказания поддержки им и членам их семей,
- активной пропаганды своевременного обращения за квалифицированной медицинской помощью,
- соблюдения и контроля за соблюдением российского законодательства в области:
  - i. предотвращения ВИЧ-инфицирования,
  - ii. защиты всех категорий работников от дискриминации в связи с ВИЧ/СПИД,
  - iii. соблюдение строгой конфиденциальности ВИЧ-статуса и личной информации каждого работника.

В следующей таблице отражена последовательность действий координатора, уполномоченного Комиссией предприятия по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД.

Таблица этапов внедрения программы просвещения по ВИЧ/СПИД в организации/на предприятии

Этапы	Содержание деятельности	Задача координатора	Формы сотрудничества с внешними экспертами	Результат работы
1 этап	Планирование деятельности доверенных лиц в организации/на предприятии	Организовать мероприятия, в достаточной степени необходимые для выработки и согласования Плана просветительских мероприятий на рабочих местах по ВИЧ/СПИД	Консультирование и модерация мероприятия по планированию.  Обеспечение расходными материалами (по возможности).	Согласованный план просветительских мероприятий на рабочих местах по ВИЧ/СПИД.
2 этап	Легализация	Подобрать и согласовать регламент (основание) реализации программы просвещения, например, инициировать подписание политики предприятия по ВИЧ/СПИД, утверждение Политики регламентирующими документами организации/предприятия.  Организовать разъяснительную работу политики в трудовых коллективах	Консультирование по существующему российскому законодательству, международным и национальным документам, подходам, успешным практикам	Разработана, утверждена и опубликована (на уровне организации/предприятия) политика по ВИЧ/СПИД соответствующая российскому законодательству.  Большинство работников организации/предприятия знают и понимают смысл политики по ВИЧ/СПИД
3 этап	Обучение доверенных лиц	Организовать тренинг, консультации для доверенных лиц по:  - ВИЧ/СПИД,  - стратегии изменения поведения,  - работе с коммуникативным материалом	Проведение тренинга по ВИЧ/СПИД, методологии изменения поведения через коммуникацию.  Индивидуальное и групповое консультирование по методам использования коммуникативного материала.  Обеспечение коммуникативным материалом (плакаты, буклеты, листовки).	Доверенные лица подготовлены до уровня, необходимого для проведения просветительских занятий на рабочем месте

4 этап	Распределение обязанностей между доверенными лицами в соответствии с Планом	<p>Мотивировать каждого доверенного лица на самостоятельные действия.</p> <p>Организовать групповые и индивидуальные обсуждения с доверенными лицами о распределении обязанностей.</p>	<p>Консультирование по вопросам мотивации.</p> <p>Модерация индивидуальных и групповых обсуждений.</p>	Координатор имеет в наличии индивидуальные планы работы доверенных лиц, соотнесенных с общим Планом организации/ предприятия.
5 этап	Публичный «запуск»/ презентация программы просвещения в организации/ на предприятии.	Организовать информационной акции для широкого представления программы просвещения.	<p>Обеспечение расходными и коммуникативными материалами.</p> <p>Консультации.</p>	<p>В организации/ на предприятии создан стенд (несколько стендов), информирующие о Программе просвещения по ВИЧ/СПИД (включая раздаточные материалы).</p> <p>Большинство работников знает и понимает суть программы просвещения по ВИЧ/СПИД в организации/на предприятии.</p>
6 этап	Инициация и проведение дискуссий по основным сведениям ВИЧ/СПИД в трудовых коллективах организации/ предприятия	Организовать и поддержать работу доверенных лиц в трудовых коллективах.	<p>Обеспечение расходными и коммуникативными материалами.</p> <p>Супервизии и консультации.</p>	<p>Проведены дискуссии в трудовых коллективах по ВИЧ\СПИД в соответствии с планом.</p> <p>Доверенные лица консультируют работников по вопросам изменения поведения в сторону снижения рисков, предоставляют информацию о службах и организациях, оказывающих квалифицированные медико-социальные услуги.</p>

7 этап	Диагностика изменения уровня	Организовать и поддержать работу доверенных лиц (или внешних экспертов), осуществляющих опрос работников в трудовых коллективах.	Обеспечение расходными материалами, инструментарием.	Собраны данные по предприятию (доверенными лицами или внешними экспертами).  Подготовлен отчет для представления Комиссии по ВИЧ/СПИД и трудовому коллективу организации/предприятия.
--------	------------------------------	--	--	---

На подготовительном этапе реализации программы просвещения на рабочем месте эффективной формой обучения доверенных лиц, активистов, менеджмента, медицинской и кадровой служб компании являются интерактивные методы, например, тренинг. Эффективность подобных однодневных тренинговых программ очень высока. Во-первых, организаторы программы просвещения могут не нарушать производственный процесс, протяженность тренинга составляет 6 тренинговых часов, т.е. один рабочий день. Как показывает опыт, работодатели соглашаются направить работников на тренинг без каких-либо последствий для производства. Во-вторых, за 6 тренинговых часов участники, потенциальные доверенные лица, имеют возможность повысить собственную осведомленность о проблеме во всех аспектах, необходимых для начала изменения собственной модели поведения и организации первых дискуссий с сослуживцами на рабочем месте. В-третьих, затраты на оплату внешних экспертов и расходы на проведение тренинга не велики, т.к. составляют один тренинговый день и экономят траты по размещению и транспортировке участников.

Пример программы 1-дневного тренинга для доверенных лиц мы предлагаем ниже. Содержание и технология предлагаемого тренинга подобраны таким образом, чтобы решить задачу повышения уровня информированности по проблеме, содействовать признанию участниками ВИЧ/СПИД как проблемы, связанной с рабочим местом, оценке личных и производственных рисков инфицирования ВИЧ/ИППП, практиковать методы эффективного обмена информацией.

Программа однодневного тренинга по подготовке доверенных лиц из числа работников организации/предприятия.

Время	Занятие/тема	Комментарии	Обеспечение	Упражнения/интерактив
8.30 – 9.00	Регистрация участников, чай, кофе Тестирование уровня информированности до семинара	Один из способов оценить изменения в уровне информированности ДЛ - это предложить тестирование до и после семинара, а затем сравнить результаты. Если очевидны заметные изменения, то тренинг можно считать успешным.	Регистрационная форма, папка с раздаточными материалами, чай, кофе Диагностические анкеты	* Выдача информационных папок, бейджей * Индивидуальное заполнение анкеты
9:00 - 9.30	Введение/Ожидания/Регламент работы на семинаре	Сбор ожиданий проводить в форме пост-ит (на отдельных липких листочках прописывают каждый свое ожидание, приклеивая, проговаривают).	Пост-ит (блоки разных цветов)	*Плакат «Ожидания/Выполнено» *Конфуций «Скажи мне – и я это забуду, покажи мне это – и, может быть, я буду это помнить, позволь мне это сделать, и я это буду знать» *Объяснить, что такое тренинг (кратко)
	Преодоление коммуникационных барьеров	Участникам предложено обсудить «Как преодолеть барьеры коммуникации?»		*Мотивация участников на обмен опытом, обмен информацией, активное участие. *Упражнение-приветствие (напр., «Арам»)
9:30 – 10.00	ИППП	Цель – обсудить основные факты, касающиеся ИППП (дискуссия)	Буклет «Основные сведения об ИППП»	* мотивация (вопросы, приложение 1) * Упр. «Инфекции, передаваемые половым путем» или «Музыкальные партнеры» *Обзор буклета «Основные сведения об ИППП» R: Если вы узнаете о том, что кто-то инфицирован, что вы порекомендуете?
10.00 – 10.30	ВИЧ/СПИД	Передача и профилактика ВИЧ, влияние вируса на человека. Что нужно для того, чтобы пройти тестирование и какой в этом смысл?	Буклет «Основные сведения о ВИЧ/СПИД»	* Упр. «Царапаем ладонь и передаем ВИЧ по цепочке» * В режиме дискуссии обсудить пути передачи, развитие ВИЧ-инфекции в организме человека (вкл.«период окна»), * Инд.работа «Оценка личных рисков» (в буклете) *Мозговой штурм на плакат «Зачем человеку знать ВИЧ-статус?»
10.30 – 11.00	Перерыв на кофе			
11.00 – 12.00	ВИЧ/СПИД	Конфиденциальность относительно ВИЧ статуса человека, особенно на рабочем месте. Доступность лечения и психологическая поддержка. Связь ВИЧ и туберкулеза (сопутствующие заболевания)	Буклет «Основные сведения о ВИЧ/СПИД»	* Работа в МГ«Как ВИЧ не передается?» * Тест на ВИЧ (виды), конфиденциальность статуса, (информация) * обзор буклета с комментированием в режиме вопрос-ответ «Сопутствующие заболевания и АРВ-терапия и поддержка ВИЧ+» * Активировать внимание на плакат «Куда обратиться?»
	Алкоголь & употребление наркотиков	Дать участникам возможность понять: «Почему люди злоупотребляют алкоголем и каково влияние алкоголя и ВИЧ, а также на здоровье, в целом?».	Раздел Типового руководства для доверенных лиц	* Упр. «Влияние алкоголя на распространение ВИЧ» с обсуждением
12.00-13.00	Презервативы как средство личной гигиены	Дать участникам возможность попрактиковаться в обращении с презервативами. Выработать доверительное отношение к презервативам, убедить в их надежности.	12 презервативов для работы на семинаре	* Бодрячок «Молекулы» * Упр. в парах «Демонстрация правильного использования презервативов» * Упр. в общем пленуме «Демонстрация надежности презервативов»

	Навыки обсуждения темы/мифы и оправдания	Цель – отточить навыки обсуждения использования презервативов с партнером (включая работу с возможным сопротивлением в переговорах)	Таблички с мифами о ВИЧ/СПИД на листах А-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Работа в МГ «Оправдания неприменения презервативов» с докладом</li> <li>* Обзор раздаточного материала «Использование презервативов, демонстрация и получение согласия партнера»</li> <li>* Акцент внимания на «Инструкцию НИИ резиновых и латексных изделий»</li> </ul>
13.00 – 13.30	Обед			
13.30 – 15.00	Обучение ДЛ	Цель - понять что такое обучение доверенных лиц и насколько оно важно. Это дает участникам информацию, необходимую для развития и управления процессом обучения доверенных лиц на рабочем месте.	* 1 глава Руководства для доверенных лиц	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ведущий «О технологии (модели) процесса обучения ДЛ (принципы, характер, формы и методы)».</li> <li>* Работа в МГ «Проблемы, связанные с проведением программ просвещения на рабочем месте» с докладом</li> <li>* Дискуссия «Как готовить занятия и встречи по ВИЧ/СПИД?»</li> </ul>
	Коммуникационные навыки	Участникам объясняется важность организации процесса коммуникации и овладения коммуникационными навыками, как ключевыми параметрами в обучении доверенных лиц.		
15.00 – 15.15	Перерыв			
15.15 – 15.45	Добровольное консультирование и тестирование (ДКТ)	Повысить вероятность того, что участники пройдут ДКТ на ВИЧ. Объяснить участникам, что такое ДКТ и почему это так важно, о чем говорят на до тестовом и после тестовом консультировании, куда можно обратиться за такими услугами.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Буклет «Куда обратиться в регионе?»</li> <li>* Текст Постановления Правительства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Упр. «Шкала» («Тестирование на ВИЧ: добровольно или обязательно (принудительно)?»)</li> <li>* Дискуссия «Кто несет ответственность за тестирование на антитела к ВИЧ?»</li> <li>* Обзор Свода и рос. законодательства в части ДКТ</li> <li>* Акцентирование внимания участников на стр. 3 буклета «Основные сведения о ВИЧ/СПИД»</li> </ul>
	Упражнения по ДКТ	Дать участникам возможность обсудить в группах вопрос «Почему им может не хотеться пройти ДКТ?».		<ul style="list-style-type: none"> <li>* МГ «Почему мы не хотим пройти тестирование?»</li> <li>* Представление результатов групповой работы в общем пленуме</li> </ul>
16.00 – 16.20	Стигма & дискриминация	Дать понять работникам предприятий, что проблема ВИЧ/СПИД рядом. Вызвать чувство сопереживания и понимания ЛЖВС. Дать участникам возможность понять причины стигматизации и дискриминации ЛЖВС и определить свой вклад в решение проблемы.	* текст ФЗ «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого ВИЧ»	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Упражнение «Автограф» или отрывок 3 серии видео-ролика «ВИЧ: Мифы и реальность» или упр. «Причины негативного отношения общества и дискриминации» (с обсуждением)</li> <li>* обзор стр.13 буклета «Основные сведения о ВИЧ»</li> </ul>
16.20 – 16.50	Политика по ВИЧ/СПИД на предприятии/ выступление координатора предприятия (кратко представить политику предприятия)	Дать участникам возможность лучше понять «Что из себя представляет политика по ВИЧ/СПИД на их предприятии?». Участники будут обсуждать, в т.ч., вопрос «В чем ее важность?».	«Политика предприятия...» каждому участнику	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Рассмотрение вопросов политики предприятия</li> <li>* Демонстрация и обзор документа предприятия</li> <li>* Работа в МГ «В чем важность политики предприятия по ВИЧ\СПИД?»</li> </ul>
	План действий	Помочь участникам выработать практический план ближайших действий «Что я могу сделать завтра» (три действия)		* МШ в общем пленуме на плакат «Что я могу сделать завтра?»

	Ведение учета и наблюдение за процессом	Пояснить «Как доверенные лица и координаторы на предприятиях будут вести систематический учет тренингов?», «Способы сбора данных о проведенных (групповых или индивидуальных занятий)», «Показатели: количество участников, затрагиваемые темы, рассматриваемые и задаваемые вопросы».	Типовые формы для заполнения: - дневник ДЛ, - листок наблюдателя (тренер или координатор)	* Выступление регионального координатора проекта с демонстрацией типовых форм учета и контроля
16.50 – 17.00	Тестирование на изменение уровня информированности после семинара и оценка семинара	Тестирование на изменение уровня информированности после семинара и оценка семинара	Анкеты(1)	*Индивидуальное заполнение анкеты
17.00 – 17.15	Подведение итогов, завершение работы			* Впечатления, слова благодарности и пожелания участникам



Наряду с программой подготовки доверенных лиц, необходимо осуществлять подготовку менеджмента компании. Для этого, внедрялись трехчасовые тренинговые программы по внедрению свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (Свода) для менеджеров среднего звена.

Основное содержание и технология данного тренинга выстраивалась по принципу тезисного обзора руководящих принципов свода для оказания методической помощи менеджерам по разработке и реализации политики предприятия, обеспечивающей соблюдение законодательства, создания благоприятных и достойных условий труда в связи с ВИЧ/СПИД.

Время	Тема
10.30-10.35	Анкетирование
10.35 - 10.45	Представление участников и ведущих
10-45-10.55	«Успешные практики деятельности по просвещению в свете ВИЧ/СПИД на рабочем месте в России»
10.55-11.00	«Эффективность интерактивной коммуникации при обсуждении чувствительных тем на рабочем месте, методы создания благоприятной атмосферы».
11.00-11.10	«ВИЧ/СПИД: мифы и реальность: выявление мифов и заблуждений». Упражнение на стикерах в общем пленуме.
11.10-11.30	«Основные сведения о ВИЧ/ИППП»: упражнение
11.30-11.40	«ВИЧ/СПИД и сфера труда: - динамика распространения эпидемии ВИЧ/СПИД среди трудоспособного населения: в мире, в России, оценка личных и производственных рисков инфицирования.
11.40-11.50	«Жизнь с ВИЧ/СПИД: недопущение стигматизации и дискриминации на рабочем месте: средства защиты, модель изменения поведения»
11.50-12.00	Перерыв
12.00-12.15	«Руководящие принципы свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ\СПИД и сфера труда».
12.15-12.45	Рабочее место как идеальное для просвещения. Упражнение: Рабочие группы «Основные направления просвещения на рабочем месте».
12.45-13.00	Методы и средства поддержки просвещения на рабочем месте: работа в группах
13.15-13.30	Поведение итогов, вопросы-ответы на прояснение, пожелания, анкетирование

<b>Оборудование:</b> Компьютер, Проектор, Флипчарт	<b>Материалы для проведения тренинга:</b> 1.Свод практических правил МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда» 2.Брошюра – профилактика ВИЧ/СПИД 3.Брошюра – профилактика ИППП 4.Справочные материалы – буклет 5.Презентация успешных практик по просвещению – 5 мин. 6.Презентация – статистика – 5 мин. 7.Плакаты 8.Анкета участника – до и после
---	--

В данном Пособии к программам тренингов мы не прилагаем сценарные разработки и методические материалы, детализирующие процесс обучения с тем, чтобы остановиться на обозначении формата подготовки в целом. Подробные методические материалы размещены в учебных модулях, разработанных в рамках проекта «Программа просвещения на рабочих местах по ВИЧ/СПИД в России» и оформленных в виде образовательных программ. Эти учебные модули предназначены для мастер-преподавателей учебных центров объединений профсоюзов, работодателей, Комитетов по труду.

#### СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОСВЕЩЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТРАНСПОРТА.

##### Описание целевой группы работников предприятия автотранспортной отрасли (пассажирский и грузовой сектор):

- Возраст 27-55 (образование среднее, среднетехническое), 68% -мужчин, 32% - женщин.

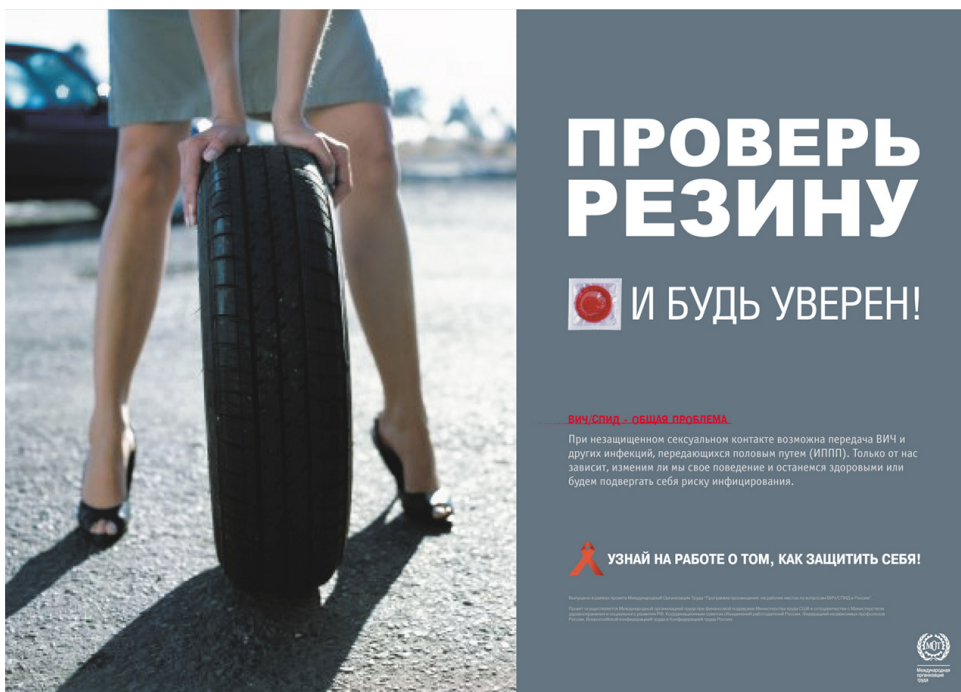
Водители, кондукторы. Основная часть работников - мигранты (люди, неустроенные в социальном отношении), соглашаются на условия, предложенные асоциальными элементами.

Некоторые имеют судимость, проблемы с алкоголем, наркотиками. Низкий уровень доверия к медицине.

- «Нечистые в половом отношении / неразборчивы во вступлении в половые отношения, специфика работы приводит к случайным половым связям, отношение к проблеме ВИЧ/СПИД легкомысленное, не считают, что проблема может их коснуться, надежда на «авось пронесет».

- Низкий уровень осведомленности, говорят, что проблема ВИЧ/СПИДа неактуальна. Тема ВИЧ/СПИДа не обсуждается.

- Для отношения работников значим фактор заражения, имеет значение вид работы, должность, отношение к ВИЧ-инфицированным негативное, враждебное, не желают работать с ВИЧ-инфицированными в одном коллективе. Внешне проявляют сочувствие, жалость.



### Возможные препятствия для изменения поведения:

- *Культурные и личные:* безответственность, враждебность, недоверие, неполная откровенность, неэффективные коммуникации, нетерпимость к ВИЧ-инфицированным.
- *Организационные:* рабочий режим предполагает частые перемещения, отсутствие действительной помощи координатора и руководства предприятия доверенным лицам.
- *Финансовые:* если встречи будут происходить во время планируемых рейсов, то у работников возникает опасение потери в заработной плате.
- *Информационные:* отсутствие доступных, качественных и привлекательных информационных материалов (плакаты, буклеты, тематические сувениры).

### С чего желательно начать?

Во-первых, учитывать существенные отличия в организации процесса грузового и пассажирского транспорта и формы собственности предприятия. Отличия в следующем: работники грузового транспорта нацелены на выполнение объема работы, иными словами, их заработок напрямую зависит от выработки, что заметно влияет на организацию занятий по просвещению. Работники грузового транспорта не охотно соглашаются на занятия в рабочее время, т.к. они могут потерять в заработке. В этой ситуации эффективны следующие методы:

- периодические (беседы на перекурах в ремонтных мастерских, при получении путевок в диспетчерских, при организации профкомом общих мероприятий отдыха);
- систематические (медицинских пунктах при ежедневном допуске водителя к рейсу, общих собраниях трудового коллектива, при

производственных инструктажах по охране здоровья и труда);

- дистанционные (буклеты, стенды, плакаты, спец.аптечки, статьи в газете, видеоролики, SMS-сообщения).

Предприятия пассажирского транспорта имеют иное построение рабочего дня: у каждого экипажа - свой маршрут и график движения по нему. Между рейсами по заданному маршруту каждый экипаж имеет перерывы (технический и обеденный), работники их проводят в комнатах отдыха. При подобной организации эффективны систематические методы: работа

Как показывает опыт, в целом работу на предприятии нужно начинать только при условии одобрения со стороны руководства предприятия и при достигнутой договоренности о поддержке профсоюзным лидером. Наряду с этим, доверенному лицу транспортного предприятия важно заручиться поддержкой со стороны старшего диспетчера (это лицо имеет большое влияние и авторитет, непосредственно, среди водителей и кондукторов).

Занятия могут проходить ежедневно в обеденный перерыв, в комнате отдыха кондукторов и водителей. Созывать участников на занятие может диспетчер по громкой связи. Специфика времени отдыха состоит в том, что у бригады (кондуктор и водитель) образовывается временной отрезок между рейсами приблизительно в 20-30 минут, кроме того, у каждой бригады есть обеденный перерыв, время которого до 2-х часов. Если работники – мигранты, то они проводят все время отдыха и обеда в комнатах отдыха, если местные жители – обеденный перерыв проводят дома, но собираются перед рейсом в диспетчерской на 15-20 минут. Предварительно нужно согласовать с диспетчером график проведения встреч, это напрямую зависит от графика движения транспорта.

Подобный формат работы доверенных лиц в общежитии, где проживают работники-мигранты. Общежитие находится непосредственно на территории Автоколонны. Работники-мигранты отличаются большей толерантностью и с радостью принимают внешнюю помощь в виде доверительной беседы. Скорее всего, это может быть связано с наиболее уязвленным положением приезжих людей (менее устроен быт, психологическое состояние, стремление к социальной поддержке, защите). В таких ситуациях, просветительские беседы носят психологический и терапевтический характер для работников-мигрантов. Получив такое словесное «поглаживание», они с радостью говорят о своих проблемах, стремятся занять позицию равного консультанта, активно передают информацию своим соседям по комнате, распространяют среди сослуживцев.

Участники просветительских встреч в комнатах отдыха, расположенных на Автостанциях и диспетчерских пунктах, настроены положительно, работники, имеющие достаточно времени для отдыха между рейсами, активно вступают в дискуссию, пытаются разобраться в проблеме, задают вопросы, выясняют мнение ведущего. Иногда время ожидания рейса достигает 1,5 – 2 часов. В это время кондуктора и водители обедают, пьют чай, пассивно отдыхают. Перед началом беседы доверенное лицо

рассказывает собравшимся свою историю о том, как он(а) стал(а) интересоваться вопросами ВИЧ/СПИД и сфера труда. Сообщает о своей готовности организовывать в коллективе занятия на тему «Как изменить свое поведение, чтобы избежать опасностей, связанных с состоянием здоровья (риска инфицирования ВИЧ, употребления ПАВ, беспорядочных половых связей, измен, проявления агрессии и пр.)», по необходимости, привлекает внешних консультантов и создает в коллективе группу взаимной поддержки для изменения поведения. Вся эта деятельность носит общественный характер.

Просвещение желательно начинать с темы «Основные сведения о ВИЧ/СПИД» и «Как поговорить с ребенком на чувствительные темы». Сначала – могут возникать отговорки «Нас это не касается, это касается молодежи». В такой ситуации необходимо дать участникам краткую информацию о тенденции увеличения ВИЧ -инфицированных среди работающих граждан, а также о факте того, что молодежь больше информирована о проблеме по сравнению с людьми более старшего возраста.

Работа равного консультанта носит непрерывный характер. Равный консультант использует метод косвенного воздействия. Непытаясь привлечь всеобщее внимание, он ведет себя так, как обычный собеседник, который рассказывает истории из жизни, задает вопросы, имеет и высказывает собственное мнение, новости по теме «ВИЧ\СПИД и сфера труда», отвечает на вопросы заинтересованных сослуживцев. Не обязательно вовлекать всех участников в активную беседу. Подобное общение должно быть ненавязчиво, т.к. все-таки просвещение осуществляется во время обеда и отдыха работников.

По окончании беседы, необходимо поблагодарить участников за интерес к теме, необходимо выяснить, насколько понравилось общение и спросить о желании продолжать подобные встречи в часы отдыха и обеда, подарить тематические сувениры.

При положительных отзывах на встрече, по ее завершении, можно предложить работникам тему следующего занятия и договориться о его дате. Доверенному лицу желательно заранее иметь представление и договоренность с координатором предприятия о проведении следующей встречи (ее теме, расходных материалах, оборудовании и согласовать время проведения).

На последующих встречах можно затрагивать тему «О поведенческих рисках инфицирования ВИЧ и другими инфекциями, передаваемыми половым путем», «О причинах злоупотребления алкоголем, наркотиками», «О причинах проявления агрессии, насилия в семье, в обществе», «О способах изменения поведения в сторону снижения угрозы для собственного здоровья и здоровья окружающих». Очень важными для рассмотрения будут такие положения, как способы распространения информации, убеждения, организации бесед, и их влияния на изменение собственного поведения и поведения других людей. Важно также призывать изменять поведение и образ жизни в сторону сохранения собственного здоровья и здоровья членов семьи.

### К чему нужно стремиться в просветительской деятельности на автотранспортном предприятии:

- изменить отношение работников к проблеме «ВИЧ/СПИД в сфере труда» в сторону принятия проблемы как возможной;
- повысить уровень информированности по вопросам: пути инфицирования ВИЧ\ИППП и способы предупреждения инфицирования;
- убедить работников в важности общения с постоянным партнером, использования презервативов, обращения за помощью/консультацией к врачу;
- обучить оказанию первой медицинской помощи на рабочем месте и в быту;
- обучить работников правильному использованию презервативов;
- разъяснять правильный механизм переливания крови;
- убедить работников в необходимости ведения здорового образа жизни (не злоупотреблять алкоголем);
- изменить отношение к личной гигиене, убеждать не использовать в командировках и в быту общие зубные щетки и бритвы;
- изменить микроклимат в рабочем коллективе в сторону повышения доброжелательности, тактичности и терпимости, сопричастности, взаимопонимания, взаимопомощи;
- убедить работников повышать уровень взаимопонимания в семье, обсуждать чувствительные темы с членами семьи;
- повысить уровень информированности работников о последствиях инфицирования ВИЧ, о жизни с ВИЧ, о работоспособности ВИЧ-инфицированных работников;
- изменить отношение к ВИЧ-инфицированным работникам до уровня проявления толерантности и оказания им помощи.

### Средства поддержки изменения поведения:

- Руководитель автотранспортного предприятия, профсоюз предприятия, охрана безопасности труда предприятия, медицинский работник предприятия, члены семьи, неформальные лидеры, отношения в коллективе.
- Коммуникативные материалы (плакаты, буклеты, видео, аудио, сувениры, атрибутика).
- Внешние эксперты и специалисты (медицинское училище, поликлиника, культурный центр, молодежный центр и клубы, общественные организации, образовательные учреждения, областной и территориальные центры СПИД, аптеки, психологическая и социальная служба, СМИ).
- Администрация города, глава города.

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОСВЕЩЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.

### Описание целевой группы сотрудников (региональных Управлений, Министерств):

- Возраст – около 40 лет, высшее образование – 99%, мужчин –  $\frac{1}{4}$ , женщин –  $\frac{3}{4}$  / возраст от 36 до 46 лет, высшее образование – 99%, мужчин  $\frac{1}{2}$ , женщин –  $\frac{1}{2}$ .
- Осведомленность (по личным оценкам) – 100%, но половина не различают ВИЧ и СПИД, завышенная оценка собственных знаний, на поверку - поверхностные знания. Знают пути передачи и меры предотвращения и распространения/ расхождение ответов с реальностью.
- На 100 % исключили себя из группы риска/ отвержение проблемы, кто угодно, но не я и не у нас.
- Низкий уровень терпимости к ВИЧ/СПИДу/ по причине «исключительности статуса».

### Возможные препятствие для изменения поведения государственных служащих:

- Статус «исключительности» - амбициозность, скрытность, высокомерие, жестокая субкультура.
- Ситуационно низкая коммуникабельность (нежелание обсуждать проблему ВИЧ и свою личную жизнь).
- Низкий базовый уровень знаний по проблеме.
- Страх перед мнением окружающих.
- Нетерпимость к ЛЖВС.
- Вера в мифы.

### С чего начинать?

Как показывает практика, вначале своей деятельности доверенное лицо привлекает тех участников, кто изначально расположен к доверенному лицу положительно, тех, кто настроен на доброжелательное межличностное общение с ним. Это осуществляется с тем, чтобы снизить излишнее сопротивление во время занятия, придать уверенности доверенному лицу, как ведущему, создать неформальную атмосферу для рассмотрения деликатных тем. По окончании занятия участники, возвратившись на свои рабочие места, будут положительно отзываться о происходящем на занятии. Доброжелательный отзыв участников поможет расширить круг участников, привлечь внимание к теме, подчеркнуть статус доверенного лица как полномочного консультанта по вопросам ВИЧ/СПИД на предприятии, что очень важно в работе с сотрудниками – государственными служащими.

Процесс просвещения желательно начинать с темы «Здоровье и карьера», подобная тематика очень актуальна для «чиновников». Перегрузки на

рабочем месте велики (повышенный уровень нервозности, ди-стресса), что отражается на взаимоотношения в семье, на собственном здоровье, и, зачастую, работа становится «в ущерб» здоровью и «здоровым» межличностным отношениям.

**К чему нужно стремиться в просветительской деятельности:**

- Найти пути передачи информации и информировать.
- Повышение озабоченности.
- Актуализация семейных ценностей и ценностей здоровья.
- Защита себя и своих близких.
- Разбудить в чиновнике «человека».
- Развитие сопереживания.
- Знание о правах и свободах человека.

**Средства поддержки изменения поведения:**

- СМИ и неформальное общение (сарафанное радио).
- Личный пример и неформальные лидеры.
- Наглядные пособия.
- Использование личностных качеств, характерных для изменения поведения (возможности, препятствия).
- Политика руководства.
- Ценности и права человека.

**Пропаганда добровольного консультирования и тестирования на ВИЧ – важный вклад организаций/предприятий в противодействие распространению ВИЧ\СПИД среди трудоспособного населения РФ**



По международной статистике до 90% людей, инфицировавшихся вирусом иммунодефицита, узнают о том, что они инфицированы только через несколько лет, когда у них появляются симптомы.

Таким образом, в период с момента заражения и до выявления факта инфицирования люди невольно, не зная того, могут заразить других людей, в том числе своих сексуальных партнеров.

В этой связи, пропаганда добровольного консультирования и тестирования среди населения считается одной из важнейших мер по противодействию эпидемии.



Любая компания или предприятие имеет возможность организовать для работников информационную кампанию, пропагандирующую услугу по добровольному тестированию на антитела к ВИЧ. Подобная мера позволяет предоставить возможность каждому отдельному работнику оценить собственные риски инфицирования ВИЧ, определить собственное состояние здоровья, планировать достойное качество собственной жизни.

Добровольное консультирование и тестирование на ВИЧ (ДКТ) – не только эффективный, но и экономичный метод профилактики ВИЧ-инфекции, способствующий изменению поведенческих установок среди людей. Тестирование на ВИЧ гражданам России предоставляется по месту жительства в рамках государственных гарантий **на бесплатной основе**.

**Основные преимущества ДКТ для работников:**

- Принцип ДКТ состоит не только в том, чтобы отобрать и проанализировать пробы крови и провести несколько консультаций с каждым обследуемым. Этот метод открывает возможность для своевременной постановки на учет и предоставления медико-социальных услуг ВИЧ положительным гражданам, повышения качества их жизни (проведение профилактических и клинических мероприятий, связанных с передачей инфекции от матери к ребенку; профилактика и лечение сопутствующих ВИЧ заболеваний; решение вопросов, связанных с психологической и правовой поддержкой ВИЧ-инфицированных, включая право на труд).
- ДКТ ориентировано на людей с разным ВИЧ-статусом (и ВИЧ-положительными, и ВИЧ-отрицательными результатами тестов):
  - помогает людям переосмыслить собственное поведение, снять психологический стресс, осознать степень рискованности своего поведения с точки зрения заражения ВИЧ;
  - позволяет планировать меры по снижению индивидуального риска инфицирования;
  - способствует более раннему обращению за квалифицированной медицинской помощью (в том числе, с использованием антиретровирусной терапии), а также за правовой и психологической поддержкой;
  - помогает бороться с проявлениями отчуждения и дискриминации ВИЧ-инфицированных работников.

**Пропаганда ДКТ** на предприятии и в организациях может выступать в качестве основного **метода просвещения** на рабочем месте. Этот метод также обеспечивает необходимые условия для своевременного медицинского вмешательства, организации психологической и социальной поддержки работников.

Необходимо иметь в виду, что, как показывает международный опыт,

люди отказываются от прохождения ДКТ в основном из-за того, что боятся подвергнуться дискриминации, и/или не верят в то, что им будет оказана помощь и поддержка («Лучше ничего не знать, все равно никто не поможет»). Подобная психологическая установка создает питательную среду для дальнейшего распространения эпидемии. В то же время, по данным социологического исследования, проведенного в одном из регионов РФ, около 70% ВИЧ-положительных граждан готовы были бы раскрыть свой статус, если бы им была оказана помощь (!).

В процессе пропаганды ДКТ и предоставления доступа к ДКТ среди работников организаций и предприятий может осуществляться:

- Предоставление информации о том, **куда обратиться** для прохождения ДКТ (листовки, буклеты с адресами и контактной информацией специализированных учреждений, в которых можно получить соответствующие услуги; организованное посещение территориального Центра СПИД или приглашение специалиста Центра СПИД для выступления перед работниками на предприятии);
- Распространение информации о способах **личной профилактики** для снижения риска инфицирования ВИЧ/ИППП (воздержание или применение презерватива, верность в супружестве, снижение количества сексуальных партнеров);
- Разъяснение важности **своевременного обращения** за квалифицированной медицинской помощью, например, путем организации встречи с врачом-эпидемиологом территориального центра по борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями;
- Предоставление **гарантий конфиденциальности** личной информации о работнике: Работодатель публично заявляет о том, что ВИЧ статус работника не разглашается и является медицинской тайной, что он не будет требовать раскрытия данной информации<sup>18</sup>. При этом работник имеет право самостоятельно принять решение и обратиться за помощью к работодателю по своему усмотрению, например, с целью получения материальной помощи, разумного изменения графика работы для посещения врача и т.п.;

---

<sup>18</sup> Вопрос конфиденциальности в российской практике стоит достаточно остро, о чем свидетельствует нижеприведенная житейская история: «После очередного тренинга нам позвонил молодой человек. Он сказал, что проходил тестирование на ВИЧ и результат оказался положительным. Молодой человек не представился, но сказал, что работает на одном из пилотных предприятий проекта «Программа просвещения...» и хочет просто поговорить. Он в курсе того, что на его предприятии идет проект и собирает всю информацию со стендов, но ни разу не ходил на тренинги и никогда не обсуждает эти темы с сослуживцами. Он очень боится, что в разговоре может каким-то образом обнаружить свой статус. Да, он знает, что на предприятии принята письменная Политика по ВИЧ/СПИД, в которой говорится о недопущении дискриминации в отношении работников на основании их ВИЧ-статуса, но уверен, что если кто-нибудь узнает, с работы сразу же выгонят: “начальство начальством, политика политикой, но есть еще и люди, бояться все равно будут и создадут такие условия, что уйду сам..”

- Предоставление **гарантий занятости** независимо от ВИЧ/СПИД статуса: Работодатель публично заявляет о том, что если работник сообщит о своем ВИЧ+ статусе, он не будет уволен или подвергнут другим формам дискриминации;

- Предоставление информации, куда можно обратиться за помощью **при положительном диагнозе**, как сохранить качество жизни (право на получение антиретровирусной терапии по месту жительства, сохранение трудоспособности, вопросы семьи, укрепления иммунитета, отказа от вредных привычек и пр.).

При распространении информации о тех или иных медицинских учреждениях, оказывающих услугу по ДКТ, следует обращать внимание на то, чтобы:

- служба ДКТ была **организационно (график рабочего дня, местоположение) и материально (в случае анонимного обращения) доступна** для всех работников, включая лиц, которые входят в группу повышенного риска заражения ВИЧ и у которых имеются подозрения на сопутствующие ВИЧ заболевания;

- технология ДКТ включала **предварительное консультирование, лабораторное обследование (при условии информированного согласия обратившегося) и консультирование после обследования;**

- деятельность службы ДКТ имела **конфиденциальный** характер.

Обеспечение работникам доступа к ДКТ со стороны организации или предприятия – важнейший вклад в противодействие распространению ВИЧ/СПИД среди трудоспособного населения РФ.

### ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА (ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА)

Вести свое дело в современной России очень непросто. Предприниматель работает в условиях высоких налогов, несовершенства законодательства, слабости административного регулирования, недостатка реальной поддержки со стороны государства, силовых воздействий, невыполнения деловых обязательств партнерами, ограниченности своих ресурсов, многочисленных проверок и т. п. В настоящий период предприниматели имеют множество организационных и экономических проблем, требующих оперативного (незамедлительного) решения. Многие руководители малых предприятий, владельцы собственного бизнеса вынуждены решать подобные проблемы самостоятельно, т.к. не могут себе позволить содержать менеджеров среднего звена. Владелец малого бизнеса

напрямую общается с работниками, т.к. от их эффективности напрямую зависит существование и развитие бизнеса.

Наряду с этим, малый бизнес зачастую выпадает из зоны государственного контроля, например, из-за того, что у государства недостаточно ресурсов и эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на малом предприятии. Этот факт может выражаться в неконтролируемых переработках сотрудников, что способствует стрессу, употреблению «расслабляющих» напитков (алкоголя), снижению иммунитета, ухудшению состояния здоровья.

Все осложняется еще и тем, что у малого предприятия нет достаточных ресурсов для предоставления работникам дополнительных услуг по страхованию, медицинской помощи. Отсутствие работника на рабочем месте по болезни существенно сказывается на расходах предприятия из-за ограниченного количества персонала и низкой взаимозаменяемости.

Кроме того, в этом секторе экономики занята большая доля женщин, которые более подвержены риску инфицирования ВИЧ (в силу физиологических особенностей организма), уязвимы перед последствиями ВИЧ (включая факт ответственности по уходу за больными членами семьи). У женщины, как работницы, зависимых от последствий эпидемии, снижается работоспособность, а, значит, вклад в предприятие в целом. Наряду с этим снижается производительность и доходность малых предприятий.

В подобной ситуации, сложившейся в среде российских предприятий малого бизнеса, казалось бы, труднее всего внедрить идею о социальной поддержке работников, об организации дискуссий на рабочем месте, обсуждать деликатные темы, в том числе касающиеся темы инфицирования ВИЧ/ИППП. И даже в такой сложной ситуации, пытаться внедрять программы просвещения не только необходимо, но и возможно.

Прежде всего, необходимо выяснить мотивацию и позицию руководителя (владельца) малого предприятия по отношению к проблеме «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

В рамках реализации проекта «Программа просвещения на рабочих местах по вопросу ВИЧ/СПИД в России» удалось найти заинтересованных и неравнодушных владельцев малых предприятий. Количество таких предприятий равнялось восьми: в роли участников проекта выступили предприятия гостиничного и ресторанного бизнеса, торговли, пассажирского и грузового автотранспорта, радиостанция. В процессе предваряющих совместных дискуссий, они с энтузиазмом поддержали идею просвещения своих работников по вопросам здоровья, изменения отношения и поведенческих норм в отношении снижения рисков инфицирования ВИЧ/ИППП.

Перед тем, как начать внедрение программ просвещения на рабочем месте, региональные объединения работодателей могут организовать деловые встречи руководителей в целях знакомства и определения позиций по отношению к проблеме «ВИЧ/СПИД и сфера труда». На подобных встречах большое внимание важно уделять рассказам каждого руководителя о себе и об особенностях собственного бизнеса. Важно обсудить общие проблемы, связанные со здоровьем сотрудников,

Способность руководителей малых предприятий «плыть против течения», преодолевать сопротивление социальных сил, оказывать влияние на других может способствовать внедрению идеи проведения на рабочих местах широкой разъяснительной работы по выявлению и развенчанию мифов и заблуждений, возникающих у работников в свете ВИЧ/СПИД.

**СОТРУДНИК  
ПРОФЕССИОНАЛ  
ЛИЧНОСТЬ  
ДРУГОЙ**

**ГЛАВНОЕ-  
ЧЕЛОВЕК**  
МЫ ЭТО ЦЕНИМ...

Коллективы малых предприятий отличаются небольшим количеством сотрудников. В малом коллективе работникам труднее сохранить информацию о себе, в том числе информацию о собственном ВИЧ-статусе (инфицирован или нет).

Поэтому необходимо готовить коллектив к появлению подобной информации. Это позволит своевременно предупредить напряженность во взаимоотношениях сотрудников.

Сначала каждый руководитель малого предприятия будет заинтересован получить информацию для себя, разобраться в проблеме, стать более осведомленным, чтобы оставаться лидером для своих работников в вопросах, связанных с безопасностью на работе и в жизни.

В процессе повышения осведомленности руководителей малых предприятий очень важно принимать во внимание индивидуальный подход в консультировании по вопросам, связанным с проблемой «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Важно помочь руководителям разобраться в различных аспектах проблемы и выработать собственную позицию, принять собственные поведенческие нормы, иметь собственный успешный опыт, который можно передать своим работникам. Со временем, изменение отношения и поведения руководителей к проблеме ВИЧ/СПИД становится иным: признается эффективность просвещения на рабочем месте по вопросам ВИЧ/СПИД, снижается беспокойство за имидж предприятия как организации, в которой работают или могут работать ВИЧ-инфицированные сотрудники и т.п.

Существует еще одна особенность, связанная с организацией просветительской работы на малом предприятии. Учитывая, что коллектив малого предприятия достаточно тесен, то все, что происходит в коллективе, включая результаты обсуждений, достаточно сложно удержать внутри коллектива. Этот факт оказывает позитивное влияние на повышение уровня информированности не только в трудовом коллективе малого предприятия, но и в кругу окружающих работников людей (близкий, детей, друзей, соседей, знакомых и пр.), выступающих в роли поддержки изменений работников.

В этой связи, распространение идеи изменения поведения в сторону снижения рисков инфицирования ВИЧ и недопущения дискриминации на рабочем месте может осуществляться «от руководителей – к доверенным лицам, от доверенных лиц – к сотрудникам, от сотрудников – к другим сотрудникам, членам семьи, знакомым, окружающим».

Внедрение идеи разработки и реализации программ просвещения по вопросу «ВИЧ\СПИД и сфера труда» на малых предприятиях может быть распределено в следующих составляющих:

**лидер – руководитель предприятия:**

- разбирается в проблеме «ВИЧ\СПИД и сфера труда»,
- формулирует собственную позицию (политику) в отношении проблемы «ВИЧ\СПИД и сфера труда»,
- принимает решение о разъяснении политики и просвещении работников по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»,
- избирает доверенных лиц (равных консультантов), согласовывает просветительскую программу,
- патронирует и контролирует процесс реализации программы просвещения на рабочем месте;

**доверенные лица (равные консультанты):**

- обучаются проведению дискуссий на рабочем месте по вопросу «ВИЧ\СПИД и сфера труда»,
- совместно с руководителем и представителями трудового коллектива разрабатывают программу просвещения и планируют дискуссии с работниками предприятия,
- вовлекают работников предприятия в коммуникацию для изменения поведения в сторону снижения рисков инфицирования ВИЧ/ИППП и недопущения дискриминации ВИЧ-инфицированных работников на рабочих местах, разъясняют политику предприятия;

**сотрудники предприятия:**

- принимают активное участие в программе просвещения на рабочем месте,
- получают и обмениваются информацией по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» для изменения собственных поведенческих привычек и влияния на снижение поведенческих рисков среди сослуживцев;

**общество - окружающие работника люди (члены семьи, дети, друзья, соседи, знакомые и пр.):**

- получают возможность косвенного участия в программах просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»,
- получают и обмениваются информацией по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» для изменения собственных поведенческих привычек и влияния на снижение поведенческих рисков в своем ближайшем окружении.

Ведущую роль в инициации и координации просветительской работы по ВИЧ/СПИД среди работников малых предприятий необходимо отводить муниципальным и региональным организациям малого бизнеса. Иными словами, организациям, которые созданы самими предпринимателями (например, Союзам предпринимателей, Ассоциациям малого бизнеса и т.п.).

Эти организации могут брать на себя организационные функции координирующего органа на местах. Формой сотрудничества может быть организации круглых столов, семинаров, конференций по обмену опытом в области мер работодателей по противодействию распространению ВИЧ/СПИД среди работников малых предприятий, а также по вопросам содействия укреплению и охраны здоровья работающих граждан и членов их семей.

Подобное сотрудничество взаимовыгодно по следующим причинам: во-первых, организации предпринимателей покажут, что они заняты социальной работой, а регион будет иметь организации бизнеса, реализующие программы социальной направленности.

## Программа просвещения как способ оптимизации взаимоотношений в трудовом коллективе и в семье работников

### ПРОГРАММА ПРОСВЕЩЕНИЯ КАК СПОСОБ ОПТИМИЗАЦИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И В СЕМЬЕ РАБОТНИКОВ



Одной из важных, интересующих работников на первых встречах, в первую очередь, выступала тема, касающаяся угрозы инфицирования ВИЧ для членов семьи, в особенности, для детей. «Мы-то сами уже пожили и измениться нам будет сложно, а вот помочь нашим детям мы можем и должны!» - так говорил(а) почти каждый(ая) из участников старше 40 лет.

Важно понимать, что в первую очередь волнует работников? Именно с этого актуального для всех вопроса можно «открывать дверь» в тематику, связанную с ВИЧ/СПИД.

Как показывает опыт, люди поддерживают те темы, которые были инициированы ими самими.

В процессе получения информации, касающейся основных сведений о ВИЧ/СПИД, как бы для членов семьи, работники повышают личную осведомленность и осознание полученных данных, что способствует изменению их собственного отношения к проблеме ВИЧ/СПИД, оценке собственных рисков поведения.

При рассмотрении тем, связанных с развитием ВИЧ-инфекции в организме человека, о том, как ВИЧ не передается, о получении поддерживающей АРВТ и о способах поддержания работоспособности ВИЧ-инфицированных сотрудников, у работников снижается страх в отношении производственных рисков инфицирования ВИЧ, повышается толерантное отношение к ВИЧ-инфицированным сослуживцам. Повышение уровня правовой культуры работников в связи с ВИЧ, придает людям уверенность в отношении получения поддержки и гарантий со стороны государства,



работодателей.

На систематически проводимых встречах люди при обсуждении вопросов, связанных с личными темами (безопасность ребенка, как поговорить с детьми о ВИЧ, как вести переговоры с супругом о применении презерватива и пр.), участники этих встреч приводят примеры из собственной жизни или жизни знакомых, а порой, и близких людей. На таких встречах создается атмосфера доверия, человеческой теплоты и такта, и участники испытывают чувства, адекватные атмосфере (открываются друг другу с разных сторон, рассказывают о своих чувствах, делятся своими переживаниями, узнают друг о друге больше информации и человеческих качеств).

Особенно волнуют работников вопросы, связанные с безопасностью их детей, в частности, подростков. Такие темы мобилизуют работников на поиск новой информации по ВИЧ/СПИД, к изменению моделей поведения с целью передачи собственного позитивного опыта подрастающему поколению. Работники, имеющие детей, занимают активную позицию в любой дискуссии и заметно отличаются по уровню интереса к обсуждению последствий злоупотребления алкоголем и наркотиками, способов безопасного поведения, снижающего риск инфицирования ВИЧ/ИППП и пр.

Подобные ситуации способствуют оптимизации межличностных отношений в трудовых коллективах, повышается доброжелательность и расположение друг к другу, увеличивается дружеская поддержка в трудовом коллективе.

О таких отношениях в трудовом коллективе работники в радость делятся со своими близкими в семье. Рассказ за рассказом - и в семью переносятся обсуждаемые на работе темы, включая тему по ВИЧ/СПИД.

Таким образом, возникает **эффект «камня, брошенного в воду»**: информация, полученная на работе, перерабатывается работником, эмоционально окрашивается. А затем передается дальше, как «круги по воде», членам семьи, друзьям, знакомым, коллегам из других компаний, соседям и пр.

Чем чаще проводятся встречи и устраиваются дискуссии на темы, связанные с обсуждением человеческих отношений, личных переживаний, оценкой личных рисков и угроз для близких людей, тем важнее становится возможность просвещаться на рабочем месте.

В результате просвещения работников на рабочем месте, происходит оптимизация межличностных отношений, как в трудовом коллективе, так и вне него.

## Планирование мероприятий по распространению толерантности в трудовом коллективе в свете ВИЧ/СПИД (Вопрос «не одного дня»)

Продолжающийся рост инфицирования ВИЧ заставляет задумываться о трудностях противодействия эпидемии ВИЧ. Усилия по организации профилактики, тестирования и лечения существенно подрывает стигматизация, страх и дискриминация.



По данным социологического исследования, проведенного в рамках проекта «Программа просвещения на рабочем месте по вопросам ВИЧ/СПИД в России», среди большинства работников российских организаций/предприятий наблюдается высокий уровень нетерпимости в отношении людей, живущих с ВИЧ (ЛЖВ).

Причины негативного восприятия ЛЖВ кроются в общей поверхностной информированности по вопросам ВИЧ/СПИДа, в наличии большого количества мифов, слухов и иррациональных страхов.

*Высказывание работников: «Мне кажется, что это связано с тем, что плохо мы знаем. Мы что-то слушаем, но пропадает все мимо ушей. А когда человек попадает в ситуацию - боится».*

Наряду с этим, проявление стигматизации, в том числе может мотивироваться более смешанной общей боязнью взаимодействия с «чужими», «другими», с представителями социальных, «отклоняющихся от нормы» групп (прежде всего, к потребителям инъекционных наркотиков).

*Высказывание работников: «Я считаю, что эти люди не должны жить свободно. Они обязаны быть изолированы от общества. Потому что большая часть из них - это наркоманы, которые сажают на иглу других людей. Соответственно, это цепная реакция. То есть это люди, не достойные вообще существования и жизни... Почему я их должен кормить?».*

Таким образом, в рамках реализации проекта «Программа просвещения на рабочем месте по вопросам ВИЧ/СПИД в России» были выявлены следующие типы отношения к ЛЖВ:

- нетерпимость вследствие плохой информированности (необоснованный страх заражения);

- межгрупповая нетерпимость (нетолерантность, обусловленная негативным отношением к социально враждебным группам, к «другим»);
- нетерпимость вследствие мнимого ощущения хорошей информированности (собственная исключительность и превосходство);
- терпимость, обоснованная слабой информированностью («я не знаю, чем мне это может быть опасно»);
- терпимость как безразличие;
- позитивная терпимость, сочувствие («они - такие же люди»).



На основании исследований был сделан вывод, что наиболее распространенной реакцией на появление в коллективе человека с подозрением на/диагнозом ВИЧ/СПИД будет исключение из коллектива.

При этом коллектив и руководство будут действовать солидарно.

Исключение, скорее всего, зачастую приобретает внешнюю форму сочувствия человеку: удаление инфицированного/больного на лечение, оказание ему помощи в лечении с одновременным удалением из коллектива, либо перевод на другую, «менее опасную» для коллег, клиентов и самого инфицированного, работу.

*«Мне лично все равно, лишь бы... (усмехается) подальше».*

*«Пусть работает, но чтобы не соприкасался с общей массой людей».*

*«Я бы, наверное, посоветовала деликатно, но по возможности избавиться от такой сотрудницы».*

Учитывая указанное выше, при проведении мероприятий, нацеленных на снижение стигматизации и повышение терпимости в трудовых коллективах, важно понимать, что подобный процесс будет многоплановым и достаточно протяженным во времени.

Изменение образа мыслей человека, включая его отношение к ВИЧ-инфицированным в его окружении, может происходить при условии осуществления систематического и планомерного воздействия на убеждения работников, приводя аргументацию, способствующую развенчанию мифов, предрассудков, препятствующих изменению.

Прежде всего, для проведения мероприятий по изменению отношения к ВИЧ-инфицированным сотрудникам, важно оценить предпосылки, способствующие изменению, в число которых входит уважение прав личности и соблюдение норм законодательства, человеческая жалость.



Кроме того, при проведении мероприятий по распространению толерантности в трудовом коллективе необходимо учитывать препятствия, среди которых общий повышенный уровень беспокойства, страха; недоверие источнику тематической информации, давление коллектива («права коллектива»).



Учитывая предпосылки и препятствия можно планировать просветительские мероприятия так, чтобы предупредить возможные риски снижения ее эффективности и воздействия в отношении работников.

Эффективное воздействие на изменение отношения к ЛЖВ оказывают следующие методы:

- разбор ситуаций из жизни,
- моделирование состояний и переживаний, испытываемых людьми, живущими с ВИЧ, в ситуациях дискриминации и стигматизации,
- ссылка на авторитетные мнения или на официальные данные национальных министерств, институтов, экспертов в области ВИЧ/СПИД и сферы труда,
- встреча с представителем сообщества ЛЖВ, добровольно «демонстрирующим» себя в качестве объекта общения в коллективе с ВИЧ+ человеком. При этом важное значение имеет факт демонстрации «успешности» и «нормальности» приглашенного ВИЧ-положительного консультанта во всех сферах жизни, поскольку от первой встречи с ВИЧ+ у присутствующих может сложиться мнение обо всех людях, живущих с ВИЧ.

Приведем примеры ролевых ситуаций, рассматриваемых на мероприятии по распространению толерантности в трудовом коллективе в свете ВИЧ/СПИД. В основе метода, чаще всего, лежит межличностная конфликтная ситуация. Участники тренинга примеряют на себя сюжет ситуации (в зависимости от выполняемых должностных обязанностей, личной позиции), пытаются решить ее с учетом характеристики взаимоотношений в трудовых коллективах, выработать стратегии или рекомендации для предупреждения подобных ситуаций в собственных трудовых коллективах.

Тема: «Гарантии государства в отношении ВИЧ-инфицированных сотрудников»

«Вы – являетесь руководителем компании. Группа представителей трудового коллектива Вашего предприятия обратилась за помощью в прояснении прав ВИЧ-инфицированных относительно получения медицинской помощи со стороны предприятия. Дайте рекомендации сотрудникам».

Тема: «Политика предприятия в отношении ВИЧ-инфицированных сотрудников»

«На предприятии ходят слухи о том, что руководство предприятия не принимает на работу и может уволить ВИЧ-инфицированных сотрудников. Сформулируйте Вашу позицию и не менее трех рекомендаций по действиям руководства предприятия относительно создавшейся ситуации»

Тема: «Роль предприятия в недопущении дискриминации на рабочем месте».

«В профсоюз предприятия обратилась группа от имени трудового коллектива с заявлением о переводе ВИЧ-инфицированных сотрудников на те должности, выполнение обязанностей которых не влечет за собой общение с остальными сотрудниками в коллективе. В противном случае, обращающиеся требовали увольнения ВИЧ-инфицированных сотрудников. Сформулируйте не менее 5-ти рекомендаций по конкретным мерам и действиям в создавшейся ситуации».

Тема: «Роль сотрудника в недопущении стигматизации на рабочем месте; модель толерантного поведения в трудовом коллективе, участие в выработке политики, кол. договорах, участие в программах просвещения на предприятии».

«В Вашем присутствии в трудовом коллективе разворачивается активная дискуссия (на уровне фоновых разговоров) по поводу того, что если в коллективе будет работать ВИЧ-инфицированный сотрудник, то ему (ей) будет очень нелегко и он(а) станет изгоем. Сформулируйте собственную позицию и представьте аргументацию Вашей позиции».

Тема: «Возможные средства поддержки ЛЖВ на местном уровне».

«К Вам обратились с предложением сотрудничества местные НКО, оказывающие консультативную помощь людям, живущим с ВИЧ. Какие направления сотрудничества Вы им возможно предложить? Дайте рекомендации».

Тема: «Содействие приверженности к прохождению ДКТ».

«Руководство предприятия предложило профсоюзной организации предприятия организовать тестирование на ВИЧ для сотрудников, включив его в обязательный медосмотр. Сформулируйте рекомендации по конкретным действиям в создавшейся ситуации».

Тема: «Содействие приверженности к приему АРВ препаратов».

*«На предприятии существует политика по ВИЧ/СПИД, целевым назначением которой является, в том числе, создание разумных условий труда для приема АРВ препаратов ВИЧ-инфицированными сотрудниками. Обсудите возможные действия внутреннего контроля исполнения политики предприятия».*

Трудовые коллективы предприятий, в которых большинство работников находится в возрасте более 35-45 лет, имеют особенность сопротивления теме ВИЧ/СПИД только потому, что считают, что им в их возрасте ничего не угрожает.

В структуре трудового коллектива работников такого возраста относят к числу опытных сотрудников, т.е. в той или иной степени они являются авторитетами, в профессиональном и социальном плане, перед начинающими сослуживцами. «Новенькие» члены трудового коллектива,

в большинстве молодежь в возрасте 18-29 лет, приходят в коллектив со всеми «болезнями поколения», включая социально-обусловленные (в числе которых ВИЧ, гепатит, наркомания и пр.) и с подобающим окружением (друзьями, партнерами, членами семьи).

В такой ситуации «опытные товарищи», имеющие низкий риск собственного инфицирования ВИЧ, могут создавать здоровую рабочую атмосферу, лишенную дискриминации и стигматизации, насыщенную поддержкой, доброжелательностью в отношениях между сослуживцами. Но для создания подобной атмосферы, прежде всего, необходимы знания основных сведений о ВИЧ\СПИД, толерантное отношение к людям, живущим с ВИЧ, а также умение формировать толерантное отношение к ВИЧ-инфицированным среди сослуживцев.

В любом случае, путь к созданию на предприятии атмосферы недопущения дискриминации и стигматизации лежит через повышение осведомленности сотрудников по вопросам, связанным с ВИЧ/СПИД и сферой труда.

\* \* \*

В заключение, в дополнение к данному пособию хотелось бы предложить вниманию коллег в области просвещения по ВИЧ/СПИД на рабочем месте следующие методические и учебные материалы, разработанные в рамках проекта:

1. Типовое руководство по просветительской деятельности на рабочих местах (для активных работников, готовых к работе доверенными лицами);
2. Учебный модуль по обучению доверенных лиц (для мастер-преподавателей, обучающих доверенных лиц);
3. Методические рекомендации для профсоюзных организаций по внедрению программ просвещения на рабочих местах по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (в помощь профсоюзным лидерам организаций и предприятий);
4. Учебный модуль для подготовки профсоюзных лидеров в области «ВИЧ\СПИД и сфера труда» (для мастер-преподавателей учебных центров объединений профсоюзов).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### **Как организовать и проводить дискуссию по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» на рабочем месте?**

При проведении дискуссии всегда существует опасность ее выхолащивания: бесплодный спор, бесконечная болтовня, множество монологов вместо диалога, потеря темы, скука (смерть дискуссии!) - от этого не застрахован никто. Чтобы избежать подобных недостатков, необходимо предпринять ряд профилактических мер.

**В ОБЩЕСТВО, В КОТОРОМ СЛИШКОМ МНОГО БОЛТАЮТ, НИКОГДА НЕ ДОБЬЕТСЯ НИЧЕГО ПУТНОГО!**

#### ВЕДУЩИЙ

Во-первых, нужен ведущий, а в некоторых случаях - двое ведущих. Задача ведущего - направлять ход дискуссии. Для этого недостаточно составить список выступающих и предоставлять им по очереди слово. Ведущий должен делать гораздо больше:

- заботиться о соблюдении правил дискуссии, которые каждому участнику сообщаются заранее (по возможности раздаются в виде краткой памятки) и которые зачитываются вслух в начале дискуссии,
- выстраивать дискуссию и следить за соблюдением темы,
- задавать дополнительные вопросы, если что-то осталось неясным, чтобы ход дискуссии не нарушался,
- снимать излишние обострения в ходе дискуссии;
- повторять или обобщать аргументы, если это представляется ему необходимым;
- стимулировать живую дискуссию, вызывать участников на выступления, если вдруг наступает тишина («милиционер рождается»);
- а также многое другое, что невозможно предусмотреть заранее.

Ведущий может - однако не обязательно - принадлежать к той же возрастной группе, что и участники.

**ВН: ВЕДЕНИЕ ДИСКУССИИ - РАБОТА, КОТОРОЙ МОЖНО И НУЖНО УЧИТЬСЯ**

**ХОРОШИЙ ВЕДУЩИЙ - ЗАЛОГ ПЛОДОТВОРНОЙ ДИСКУССИИ**

Роль ведущего в дискуссии весьма важна. Многие зависят от личности человека, исполняющего эту роль. Главные качества ведущего - четкое представление обсуждаемой темы, гибкость в поведении и способность адаптироваться к аудитории. Он должен быть нейтральным и



беспристрастным, чтобы помочь участникам дискуссии достигнуть общей цели. Полномочия ведущего очень весомы. Контролируя процесс, он контролирует результат.

Прежде, чем начать работу, ведущий должен представиться сам и представить своих помощников, объяснить присутствующим свои и их обязанности, убедившись, что все участники поняли суть этих ролей. Если на мероприятие приглашены эксперты, надо пояснить их функцию, чтобы в ходе работы у выступающих не возникло желание апеллировать к ним, как к судьям.

Понеобходимости, предложите всем участникам дискуссии представиться и рассказать коротко о себе то, что они посчитают необходимым. Напомните всем участникам дискуссии и правилах, регламенте и теме. Сделайте несколько секунд паузы, чтобы все смогли сосредоточиться.

Предложите участникам высказать свои мысли по поводу того, что они ожидают получить в результате этой дискуссии, которые на листе «Ожидания» запишет Ваш помощник. (Не следует принуждать к высказыванию того, кто не желает этого делать!) Сообщите, что при подведении итогов вы вернетесь к этому листу, чтобы выяснить, насколько эти ожидания оправдались.

**Обозначьте вопрос (круг вопросов), который(е) будет(ут) обсуждаться и начинайте вести дискуссию:**

- сосредоточьте участников на конкретно обсуждаемом вопросе;
- вы можете установить очередность выступлений (прибегнув к помощи Вашего помощника), если появляется сразу много желающих высказаться;
- сдерживайте участников, не давая говорить всем одновременно;
- в случае необходимости напомните еще раз обсуждаемый вопрос: не допускайте, чтобы участники переключились с обсуждаемой темы, пока она не будет исчерпана полностью;
- следите за тем, чтобы каждый из присутствующих имел возможность высказаться, чтобы никто не подвергался личным нападкам и не эксплуатировал внимание участников;
- когда вы предоставляете слово одним и тем же участникам, игнорируя остальных, то толкаете дискуссию в направлении, выбранном "активистами";
- не отвечайте сами на вопросы, касающиеся содержания обсуждения, используйте прием "бумеранга": адресуйте эти вопросы всем дискуссионкам (по необходимости, присутствующему эксперту); в случае если задавший вопрос будет настаивать на ответе, напомните ему о своей роли;
- не делитесь своими соображениями и не давайте оценки мнениям других: если у вас возникнет непреодолимое желание выразить свою позицию по обсуждаемому вопросу, попросите

у участников разрешения выйти из роли (“Могу ли я на минуту перестать быть ведущим?”), выскажитесь и немедленно вернитесь к своим обязанностям;

- вмешивайтесь и более жестко руководите дискуссией, когда атмосфера накаляется или обсуждение зашло в тупик;
- не позволяйте никому вступать в диалог без вашего разрешения.

### **Как вести себя с «трудными» людьми:**

- когда поведение «трудного» участника дискуссии начинает мешать общей работе, не игнорируйте этого факта, сделайте замечание, начиная с более мягкого - прямую конфронтацию оставьте на крайний случай;
- если участник все время возвращается к уже обсужденному вопросу, напомните ему, что это уже обсуждалось и рекомендуйте ему взглянуть на эту идею с иной точки зрения;
- всегда и всех критикующего и дающего негативные оценки выступлениям можно остановить, пообещав при подведении итогов дать ему высказаться;
- молчаливого или сидящего с отсутствующим видом человека попробуйте заинтересовать, обратившись к нему с вопросом “А что Вы думаете по этому поводу?”; если он затрудняется ответить, быстро переключитесь на другого участника; в перерыве постарайтесь выяснить у “отсутствующего”, почему он не участвует в дискуссии;
- очень трудно сосредоточиться, когда рядом шепчутся или хихикают: попробуйте подойти близко к шептунам. Если это не поможет, попросите их сказать, что они обсуждают. Отказавшимся высказаться предложите выйти и побеседовать за пределами помещения;’
- если присутствующий на дискуссии использует свое положение, возраст, ученые степени или дает всем указания, как и что делать и говорить, предложите ему на следующем мероприятии взять на себя роль ведущего и в случае острой необходимости предоставьте ему такую возможность.

### **Как работать с экспертом:**

- роль эксперта в ходе дискуссии следует заранее обговорить с приглашенным: он должен молча наблюдать и высказаться только тогда, когда его об этом попросят;
- если эксперт будет осведомлен о том, что от него требуется, он не удивится и не обидится, когда его не пригласят участвовать в диалоге;
- вы не должны давать эксперту возможности доминировать на дискуссии.

Постарайтесь отличить творческий конфликт (несовпадение позиций) и личный (неприязнь). Последний безапелляционно пресекайте.(!)

Завершив обсуждение блока вопросов, несколькими словами подведите итог. Поблагодарите участников за плодотворную работу; если есть необходимость, выскажите свои пожелания относительно дальнейшего хода дискуссии; сделайте резюме по обсужденному содержательному блоку.

После завершения дискуссии в целом не забудьте подвести общие итоги.

В заключение предложите всем участникам обратиться к листу «Ожидания», попросите ответить тех, кто высказал свои мысли в начале дискуссии, насколько их ожидания оправдались.

## ЭКСПЕРТЫ

Дискуссии по некоторым темам невозможны без привлечения специалистов-экспертов. В особенности, когда необходимы определенные специальные углубленные знания: в этих случаях требуется экспертная оценка специалиста. По большей части это эпидемиологи, медики и юристы. В начале дискуссии эксперты делают заключения в форме заявления и затем отвечают на дополнительные вопросы. В ходе дискуссии эксперты дают дополнительные разъяснения по просьбе ведущего. Однако в самой дискуссии - в узком смысле - они участия не принимают.

**NB: ЛУЧШЕ БОЛЬШЕ ЭКСПЕРТОВ, ЧЕМ МЕНЬШЕ! ЭТО ЗНАЧИТ: В СЛУЧАЕ СОМНЕНИЯ НАДО ПРИГЛАСИТЬ ЭКСПЕРТА!**

## МЕТОДЫ

Можно предоставить дискуссии, самой себе и дать волю силам, движущим людьми в их взаимодействии, с целью посмотреть, что из этого выйдет, и лишь потом переходить к ведению дискуссии по определенным правилам. Такой прием можно использовать для того, чтобы ведущий, как и участники, смогли увидеть, насколько «зрелой» в дискусионных делах является группа собравшихся диспутантов. Однако лучше следует с самого начала вести дискуссии по правилам и с использованием определенных методов. Эти правила и методы в значительной степени зависят от характера темы.

При обсуждении вопросов типа «да/нет» (открытого типа) среди участников обычно находятся сторонники двух мнений. В этом случае можно использовать такое средство, как формулирование тезисов. Ведущий просит по одному представителю от каждого «лагеря» («да» или «нет»), чтобы они коротко, в тезисной форме, представили свою точку зрения и кратко обосновали ее. Это задание может быть дано заранее на этапе подготовки мероприятия, до начала дискуссии. В этом случае оппоненты делают тезисные заявления, после чего начинается обсуждение.

При многих дискусионных темах заранее ясно, что среди участников будут представители различных мнений. Однако может случиться так, что диспутанты окажутся единомышленниками. Такой ситуации следует избегать, для чего требуется определенная политика приглашения подготовленного участника, намеренно высказывающего противоположную точку зрения (в ситуации крайней необходимости ведущий может взять эту роль на себя). В этом случае во время мероприятия или до его начала,

если ситуация предполагает такую необходимость, один из участников получает задание отстаивать противоположное мнение в противовес ожидаемому и нежелательному единодушию присутствующих (или если подавляющее большинство придерживается одного и того же взгляда). Этот подготовленный участник должен представить все аргументы против господствующего мнения, которые придут ему на ум, или известны из средств массовой информации или иных дискуссий.

### ОПРОС С ПОМОЩЬЮ КАРТОЧЕК

Часто есть смысл в начале дискуссии (мероприятия) прибегнуть к методу голосования карточками. Это инструмент, с помощью которого участники могут выразить и сформулировать свое мнение без необходимости выступления. Ведущий (и его помощник) раздает по одной или несколько карточек с просьбой/заданием написать на них ответ на поставленный вопрос. Заполненные карточки вывешиваются (помощниками ведущего) на доске в определенном порядке. Затем идет обсуждение результата голосования, причем каждый может привести аргументы по поводу тезиса на своей карточке, но может этого и не делать. Большое преимущество такого метода в том, что нет необходимости брать слово каждому: участники могут ограничиться коротким письменным сообщением (то есть сутью дела). В результате часто подлинное мнение участников выявляется лучше, чем при устных высказываниях.

Для проведения голосования карточками требуется определенный опыт; технику голосования необходимо сначала объяснить участникам. Здесь достаточно знать, что карточки, написанные участниками, сначала зачитываются специально выбранным для этой цели человеком и лишь затем наклеиваются на большие листы на стену. Далее с помощью участников будет установлен определенный порядок. Карточки будут группироваться по темам, соответствующим обобщающим понятиям, которые крупно пишутся фломастером над соответствующей группой карточек.

Использование стендов и больших листов бумаги. Весьма полезно записывать основные пункты дискуссии на стенде или больших листах бумаги, прикрепленных к стене. Излишнее усердие может оказаться здесь неуместным. Записываться должны не все высказывания диспутантов, а лишь выделенные ведущим и его помощником самые важные, стержневые пункты, мнения, промежуточные результаты и вопросы.

### ПРАВИЛА ДИСКУССИИ

Чтобы дискуссия была успешной, она должна подчиняться определенным правилам. В первую очередь они необходимы для предотвращения несчастий, из-за которых во всем мире дискуссии не могут быть плодотворными: бесконечные монологи, затягивание времени, уход от темы, монопольное право на истину.

Во-первых, дискуссия требует строгого распределения времени. Время - чрезвычайно большая ценность. Это положение верно для общественной, экономической и политической жизни России, но оно так же верно и для предприятия и проводимой в нем дискуссии

Но каждое выступление в дискуссии отводится не более 3 минут. По истечении этого времени выступающему дается шанс кратко завершить свою мысль и аргументы, после чего он лишается слова. Для изложения мнения эксперта или программного выступления отводится от 5 до 15 минут. Относительно их продолжительности следует заранее условиться с ведущим. Участники могут запросить у ведущего до 5 минут, кратко указав соответствующие причины, ведущий в каждом случае принимает конкретное решение. По необходимости ведущий использует средство привлечения (колокольчик, гонг, специальное обращение), с помощью которого он следит за соблюдением временного регламента, отмечая, когда срок выступления истекает.

Дополнительные правила должны обеспечить плодотворность дискуссии как в формальном, так и материальном плане, то есть по ходу дискуссии и ее содержанию. Конкретно речь идет о следующих правилах:

#### ПРАВИЛА ВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ

- Истина не принадлежит Вам, как не принадлежит никому
- Не говорите "Вы не правы", а только - "Я с Вами не согласен"
- У Вас есть право на собственное мнение, но нет права на факты
- Необходимо опираться на надежную фактическую базу
- Желательно в начале выступления уточнить оспариваемый аргумент диспутанта
- Обсуждая тему А, не начинайте дискуссию по теме Б
- Формулируйте тезис в начале и/или в конце Вашего выступления
- Нельзя превращать реплику в доклад: если Вы не можете развить аргумент в течение трех минут - с Вашими аргументами что-то не так
- Если Ваш аргумент кажется Вам слишком простым и наивным, не стесняйтесь - как раз наивные аргументы часто оказываются продуктивными
- Не оставляйте без внимания ни одного выступления участников: вдруг именно в нем, даже в "банальном" и "странном" содержится что-то ценное для общего хода дискуссии
- Проявляйте уважение к участникам: не перебивайте высказывающегося, так как это может сбить с мысли или отбить желание высказываться
- Говорите сейчас, здесь, а не потом, в коридоре
- Каждый имеет право на молчание

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

### **Пример дискуссии на автотранспортном предприятии Московской области**

Место проведения: диспетчерский пункт автотранспортного предприятия

Участники встречи: кондукторы, водители, представители проекта МОТ, эксперты областного Центра борьбы со СПИДом

Тренер: Мы приехали к вам рассказать о проблемах, связанных с ВИЧ/СПИДом. Вы просто получите информацию, узнаете об этой эпидемии на рабочем месте. Мы являемся представителями Международной организации труда. Мы работаем по проекту «Программа просвещения на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИДа в России», который в данный момент осуществляется в двух регионах России – Московской и Мурманской областях. Профилактика на рабочем месте осуществляется для того, чтобы людям рассказать о профилактике ВИЧ/СПИДа, и об их правах в случае инфицирования ВИЧ, потому что сейчас эпидемия распространяется среди людей трудоспособного возраста.

Эксперт: Скажите, пожалуйста, вы знаете или слышали, что такое ВИЧ?

Аудитория: Болезнь такая. Она еще передается половым путем. Но к нам-то, зачем пришли?! Мы уже не дети, и нам это не грозит!

Эксперт: А как вы думаете, ВИЧ-инфицированный человек чем-нибудь внешне отличается от здорового человека?

Аудитория: Да нет, наверно.

Эксперт: Нет, конечно. Он выглядит так же, как и любой другой человек. А это очень важно: может быть, мы вместе с этим человеком работаем и даже не знаем, что он заражен ВИЧ-инфекцией.

Аудитория: Скажите, а сам больной может определить, что он ВИЧ-инфицированный?

Эксперт: Нет. Для этого надо обязательно сдавать кровь на ВИЧ. Особенно это касается молодых, потому что они находятся в группе риска.

Эксперт: ВИЧ-инфекция сегодня очень «постарела», т.е. ВИЧ-инфицированные, которым 50, 60 лет сейчас занимают достаточно большую нишу среди ВИЧ-инфицированных людей.

Аудитория: Вот, скажите, я, к примеру, хочу жениться, и что же мне, просить свою возлюбленную сдать кровь на ВИЧ, а только потом, если результат окажется отрицательным, мы поженимся? Так надо поступить?

Эксперт: Есть различные меры, которые можно применять и которые препятствуют заражению. Например, это использование простого обыкновенного презерватива. Если Вы не уверены в своем ВИЧ-статусе, Вы должны позаботиться о себе и о своей семье.

Аудитория: Вы меня все равно не заставите пользоваться презервативом! Не переубедите меня!

Эксперт: А мы Вас и не переубеждаем. Наша цель - не переубедить вас, а проинформировать, чтобы вы сами смогли сделать выводы и поступать, исходя из полученных знаний.

Аудитория: Вы меня сейчас так перепугаете, что я вообще на женщин не смогу потом посмотреть!

Эксперт: Главное, это знать, как себя защитить от этой инфекции.

Аудитория: Я знаю, что вакцины от нее нет.

Эксперт: Действительно, ВИЧ-инфекция пока неизлечима.

Аудитория: А откуда появился ВИЧ у нас?

Эксперт: Очень часто задают вопрос: «Откуда ВИЧ-инфекция появилась именно в России?» Дело в том, что где-то в 1977 г. наш отечественный дипломат, который часто бывал в разных странах в командировках, заразился ВИЧ-инфекцией. Надо сказать, что он был человеком нетрадиционной сексуальной ориентации. Получилось так, что он «привез» это заболевание в Советский Союз (Россию). А так как он имел достаточно обширные связи, то заразил нескольких людей. Симптомы заболевания у всех этих людей были приблизительно одинаковы - развивались онкологические заболевания кожи, кандидоз (молочница) поражала пищевод, желудок. Иными словами, стала проявляться картина заболевания, нехарактерная или нетипичная для других людей. И вот таким образом, постепенно удалось выявить этот вирус. ВИЧ проникает в организм партнера достаточно быстро и при гомосексуальном, и при гетеросексуальном контакте. Однако, важно отметить, что во внешней среде вирус не устойчив и для жизнедеятельности ему необходимы жидкости нашего организма, в том числе кровь, сперма, грудное молоко. Поэтому ВИЧ передается также при переливании инфицированной крови, при использовании одного шприца (это в случае, если на шприце есть остатки ВИЧ-инфицированной крови). Надо сказать, что пока не нашли лекарства от ВИЧ-инфекции, однако есть возможность продлить и улучшить качество жизни ВИЧ-инфицированного.

Аудитория: А он все это время будет заражать всех вокруг!

Эксперт: Нет, не будет. Это наше с вами дело. Каждый человек несет ответственность за себя. Кроме того, предусмотрена ответственность за инфицирование ВИЧ, о которой люди с положительным диагнозом обязательно информируются. А вот если мы будем ВИЧ-инфицированных дискредитировать, «отсылать за 101-й километр», как некоторые тут предлагали, изолировать от общества, то они будут всячески скрывать свой статус, не смогут обратиться за правильным уходом и лечением, будут чувствовать себя изгоями, не смогут зарабатывать себе на жизнь. Сейчас терапия ВИЧ-инфекции находится в России на хорошем уровне. И в принципе ВИЧ-инфицированные на антиретровирусную терапию очень активно и охотно идут. Если ВИЧ-инфицированный получает лечение по назначению врачей тогда, когда это становится необходимо, то он сохраняет хорошее самочувствие и работоспособность на долгие-долгие годы.

Аудитория: Но иммунитет-то у них все равно слабый?

Эксперт: Имунитет у них, безусловно, ослаблен. Они тяжело переносят любые, даже самые легкие заболевания. Но, тем не менее, терапия позволяет продлить и улучшить им жизнь.

Аудитория: Скажите, а сифилис теперь излечимая болезнь?

Эксперт: Сифилис теперь излечим.

Аудитория: Слава Богу! Хоть какая-то радость в жизни!

Эксперт: Если в течение пяти лет не наблюдаются рецидивы, то больного сифилисом снимают с учета.

Тренер: Мы вам сегодня раздали брошюры, буклеты, в том числе и об инфекциях, передающихся половым путем (ИППП), которые необходимо своевременно лечить. Мы бы хотели, чтобы вы прочитали о признаках этих заболеваний, об их проявлениях. Это важно знать с точки зрения профилактики ВИЧ, потому что ИППП являются входными воротами для ВИЧ, ибо ослабляют защитные силы организма. Вы прочитайте эту брошюру и дайте просмотреть ее своим детям, знакомым.

Аудитория: Я не представляю, если бы я пригласил девушку домой, и сначала пришлось нам читать всю эту ерунду. Она бы очень удивилась и спросила бы: «Вы что, в библиотеку меня пригласили?»

Тренер: Зачем это делать в такой ситуации? Если Вы не уверены в своем партнере, Вы же можете использовать презерватив, как средство защиты от любой инфекции. Это будет эффективнее в данной ситуации, чем если вы будете ей об этом рассказывать.

Аудитория: Вообще замечательно!

Тренер: А что здесь такого?! Мы же все родились одним и тем же путем. Просто нужно беречь себя. Естественно, во-первых, в семье должно быть взаимное доверие партнеров, если верности нет, то нужно пользоваться презервативом хотя бы для того, чтобы обезопасить себя. Мы сегодня приехали к вам для того, чтобы еще раз напомнить вам о том, что человек – очень хрупкий механизм и чтобы сохранить его надолго, человеку нужно вести здоровый образ жизни.

Эксперт: Я хочу рассказать вам о том, как сдается тест на ВИЧ. Результат этого анализа может быть «отрицательным», «сомнительным» и «положительным». Что представляет из себя тест на ВИЧ? Если человек захотел узнать свой ВИЧ-статус, он приходит в специализированный кабинет и, перед тем, как сдавать анализ на ВИЧ, он проходит до-тестовое консультирование с психологом. Психолог рассказывает ему о возможных результатах анализа. Если результат «отрицательный», это значит либо то, что у этого человека ВИЧ-инфекции нет, либо этот анализ был взят в «период окна» и потому возникает необходимость повторно сдать анализ через 3 месяца. «Период окна» означает, что человек уже инфицирован, но у него пока не выявлены антитела на ВИЧ-инфекцию, поэтому даже в результате анализа не обнаруживается инфекция. «Период окна» может длиться от 3 до 6 месяцев. По прошествии этого времени необходимо повторно сдать анализ.

Аудитория: Я недавно ходил в больницу. У меня там брали кровь. Скажите,



они изучали мою кровь на эту инфекцию?

Эксперт: Нет, такое не должно было произойти, иначе они должны были предупредить Вас о том, что они берут кровь на ВИЧ-инфекцию, чтоб узнать Ваш ВИЧ-статус. Этот анализ предлагается сдать при операции, при длительной лихорадке, когда долго не спадает температура.

Аудитория: А почему ради профилактики не приедут на предприятие и не скажут: «Не хотите ли сдать анализ на ВИЧ-инфекцию?»

Эксперт: Понимаете, у нас ведь не принято, чтобы рассказывали о болезнях других. Каждый человек имеет право на конфиденциальность своей личной информации. У одного диабет, у другого, например, холецистит, у третьего ещё что-то обнаружено. ВИЧ-инфекция – это тоже заболевание. Оно опасно для окружающих только, если человек вступает в половые связи с ВИЧ+ человеком или пользуется с ним одним шприцем. Если результат теста на ВИЧ «сомнительный», это говорит о том, что, либо надо еще раз сдать анализ, либо такой результат может быть при других заболеваниях (при ревматизме, онкологии и т.д.). В последнем случае, необходимо через полгода повторно сдать анализ. Если он опять окажется «сомнительным», то, скорее всего такой результат связан с каким-то одним из вышеперечисленных заболеваний. Если результат анализа «положительный», это значит, что в организме человека вырабатываются антитела на ВИЧ-инфекцию, значит, человек инфицирован ВИЧ. Средняя продолжительность жизни ВИЧ-инфицированного человека, который не принимает антиретровирусную терапию, в настоящее время составляет до 10 лет.

Аудитория: Ну, ладно! Хоть так! - А зачем тебе больше?!

Эксперт: Терапия в Московской области, - я не могу говорить про всю Россию, - проводится в настоящее время без перебоев, потому что уже налажена поставка нужных препаратов. Предоставляется лечение всем нуждающимся в нем. Конечно, Московская область тратит гигантские суммы на лечение ВИЧ-инфицированных. Тем не менее, эти люди не остаются без помощи. Мы ездим везде, и собираемся даже поехать в медицинские учреждения.

Аудитория: И вы там тоже рассказываете об этой проблеме? Они что сами не соображают?

Эксперт: Мы все живые люди, и все почему-то боятся ВИЧ-инфекции, особенно хирурги, стоматологи.

Аудитория: Если бы вы сегодня не приехали, я бы и не думал об этой проблеме.

Тренер: Я хотела бы вам показать слайды о том, какая ситуация складывается в Москве и Московской области. Во-первых, почему мы занимаемся этим вопросом на рабочем месте? Потому что ВИЧ поражает самые активные слои населения, это люди трудоспособного возраста. А вы сами знаете, что у нас сейчас проблема с рабочей силой. И ещё к этому присоединяется незнание людей об этой проблеме. Почему инфекция стала так быстро распространяться? Потому что люди либо не знают, как от нее защититься, либо не хотят знать, либо просто не обращают

внимания на существование ВИЧ-инфекции.

(Просмотр слайдов динамики развития ВИЧ-инфекции в Москве и Московской области)

Тренер: Обратите внимание на то, что сейчас заражаются обычные люди, обычным гетеросексуальным путем – между мужчиной и женщиной. Почему и забили тревогу, почему и Президент занялся этой проблемой. Вы знаете, какая у нас демографическая ситуация в стране? Смертность населения в России превышает рождаемость, и к тому же появилась проблема ВИЧ/СПИДа. ВИЧ-инфекция к тому же и «бьет» в основном по самому активному работоспособному населению. Если раньше количество ВИЧ-инфицированных мужчин было больше, то сейчас во многих регионах количество ВИЧ-инфицированных мужчин и женщин почти сравнялось.

Эксперт: Действительно, в нашем регионе очень много ВИЧ-инфицированных женщин. На прием к нам очень часто приходят девочки, которые сдали анализы в женской консультации по беременности и у которых выявили ВИЧ-инфекцию. Приходят они обычно уже на большом сроке беременности. Мало того, что и для них самих это жуткий стресс, так еще и угроза для ребенка. Некоторые женщины принимают решение о прерывании беременности на определенном сроке, но на большом сроке начинается профилактика плода. Очень много у нас сейчас подобных ситуаций. Это случается сплошь и рядом, когда человек и сам не догадывается, потому что ВИЧ-инфекция может быть в организме до 10 лет и никак не проявляться.

Аудитория: А что, никаких симптомов у ВИЧ нет?

Эксперт: В принципе, у ВИЧ нет никаких симптомов. Обычно это проходит как сильная простуда. И в таком случае человек просто думает, что это обычный грипп.

Аудитория: Получается, ВИЧ-инфицированной женщине невозможно родить здорового ребенка?

Эксперт: Возможно. Дело в том, что ВИЧ-инфицированной женщине, желающей оставить своего ребенка, предлагается разнообразная поддержка: назначается специальная профилактика (дородовая и во время родов), а затем новорожденный проходит полугодовую терапию. Мама при этом ребенка грудью не кормит, потому что это тоже возможный путь передачи. На сегодняшний момент из 2000 ВИЧ-инфицированных матерей, которые у нас находятся на наблюдении, только у 117 детей подтвердился диагноз ВИЧ-инфекции. То есть не обязательно, что у ВИЧ-инфицированной женщины родится ВИЧ-инфицированный ребенок.

Эксперт: Мне хочется, сказать, что ведь это не асоциальные какие-то элементы. Это ведь самые обыкновенные люди. Девочка влюбилась, вышла замуж, и они решили завести ребенка. И только на этой стадии выясняется, что она или он ВИЧ-инфицированы. Никто от этой проблемы не застрахован. Я говорю это к тому, чтобы вы не думали, что это какие-то асоциальные люди. Эти люди такие же, как и вы. И они вокруг нас. Однажды мы спросили работников одного из предприятий: «Что делать таким людям?» А они ответили, что их надо изолировать, «отправить за

101-й километр». Но их нельзя изолировать ни по закону, ни по совести, потому что это противоречит международным нормам и российскому законодательству, и потому что принудительные меры в принципе неэффективны. Они только загоняют проблему вглубь, заставляют людей прятаться, препятствуют получению правильной терапии. Как вы думаете можно себя защитить от этой инфекции?

Аудитория: ...

Эксперт: Защитить – это значит предохраняться, знать о ВИЧ-инфекции (о путях передачи), рассказывать детям и близким, что существует такая проблема. Предупрежден – значит, вооружен.

Тренер: Давайте вновь посмотрим на слайд, где показано насколько возросло количество ВИЧ-инфицированных детей от 0 до 14 лет. Поскольку дети у нас в таком возрасте, как правило, непросвещенные, в семье у нас не принято говорить о половом воспитании. А половое созревание у детей наступает очень рано, и вступают они в половую жизнь очень рано. Что значит, если ребенок в 14 лет ВИЧ-инфицирован? Это значит, что никто ему вовремя не объяснил, какие существуют риски и как можно избежать заражения, воздерживаясь от приема наркотиков, от сексуальных контактов или же применяя средства индивидуальной защиты.

Мы должны с вами знать об этом и говорить другим, что такая проблема существует и надо знать, как можно уберечь себя от нее.

Хочу также сказать несколько слов о международно-признанных нормах, которыми мы руководствуемся и нашей работе. Есть такой документ как Свод практических правил МОТ. Это документ, в котором прописано, как эту проблему решать именно на рабочих местах, потому что дома у вас свои проблемы в семье, и вам не до ВИЧ/СПИДа. А на работе ваше руководство пошло нам на встречу и дает нам возможность вам об этом говорить.

Аудитория: Но какой в этом смысл? Все равно, если вдруг среди сотрудников нашего предприятия обнаружится ВИЧ-инфицированный, его тут же уволят.

Тренер:, Ваше руководство совместно с профсоюзом подписали такой письменный документ - Политику предприятия по вопросу ВИЧ/СПИД, где говорится о том, что если среди сотрудников предприятия появится ВИЧ-инфицированный, то ваше руководство и профсоюз будет оказывать ему всевозможную поддержку.

Аудитория: Какая поддержка?! О чём вы говорите! Если такой человек появится в нашем коллективе, его точно выгонят за забор.

Тренер: Не уволят. Не имеют права. Конечно, все может быть. Я не могу ничего гарантировать. Но, если ваши профсоюз внесет пункт по проблематике ВИЧ/СПИДа в колдоговор, то у ВИЧ-инфицированного будет больше возможности отстаивать свои права.

Аудитория: Скажите, а вы своих мужей тоже заставляете сдавать анализ на ВИЧ-инфекцию? Сами ведь сказали, вдруг что-то где-то было.

Тренер: Вы знаете, у меня девочка работает молодая. Работает всего

полгода. Она вообще с этой проблемой не была знакома до того, как она пришла к нам в проект. И когда она всю эту информацию в себя впитала, сама для себя приняла решение и сдала анализ на ВИЧ-инфекцию. Наш проект проходит еще и в Мурманске. На одном из их пилотных предприятий – радиостанции – 20 человек молодых сотрудников, которые также решили и организовали коллективный поход в местный Центр СПИД, где сдали анализ на ВИЧ-инфекцию.

Эксперт: На каждом предприятии мы всегда сталкивались с одной и той же реакцией, когда люди говорили, что их это не касается, что, если на работе появится ВИЧ-инфицированный сотрудник, то его просто уволят. Но если, предположим, нас это не касается, то вдруг, не дай Бог, это коснется нашего ребенка? Поэтому наша задача и себя защитить, и свою семью.

Аудитория: А через стакан передается ВИЧ-инфекция?

Эксперт: Через стакан точно не передается. Скажите, а через бассейн ВИЧ-инфекция передается?

Аудитория: Конечно, передается. Вдруг ВИЧ-инфицированный поцарапался, а потом в воду прыгнул.

Эксперт: Значит, вы все думаете, что таким образом ВИЧ-инфекция передается?

Аудитория: Нет, я так не считаю.

Эксперт: Вы верно думаете. Существует 3 пути, которыми передается ВИЧ-инфекция: сексуальный контакт, «кровь-в-кровь», грудное молоко. В Московской области было только 2 случая, когда заражали человека ВИЧ-инфекцией при переливании крови. Московская область достаточно защищена от таких случаев. Все остальные двадцать тысяч случаев, зарегистрированных в Московской области, никак не связаны с переливанием крови.

Тренер: Итак, первый путь передачи это через кровь, через контакт с ВИЧ-инфицированной кровью. Второй путь передачи - при занятии незащищенным сексом. Почему появляется возможность инфицироваться при незащищенном половом контакте? Человек мог бы инфицироваться через все человеческие жидкости организма, но концентрация ВИЧ-инфекции в разных жидкостях человеческого организма разная. Наибольшая концентрация ВИЧ-инфекции находится в сперме мужчины и вагинальном секрете у женщины, в крови, а также в грудном молоке кормящей ВИЧ-инфицированной матери. А почему при половом контакте существует опасность заражения ВИЧ-инфекцией? Потому что у человека могут быть различные микротравмы, язвочки и т.д. А если человек совершенно здоров, у него нет никаких ссадин, язвочек и т.п., то он может долгое время жить с ВИЧ-инфицированным человеком и не инфицироваться. Но вероятность очень большая заразиться ВИЧ-инфекцией при незащищенном половом контакте. Тем более, как вы видели на слайдах, в Московской области таким путем заражаются более 50%. Третий путь - это «от матери к ребенку». Всего 3 пути передачи. Через укус насекомых, домашних животных ВИЧ-инфекция не передается. При использовании общих вещей, посуды тоже

не передается. При использовании общественных туалетов, ванной, сауны, душевых ВИЧ-инфекция тоже не передается.

Эксперт: Если у человека все-таки обнаружили ВИЧ в крови, что нужно делать? Первое, что мы должны сделать, это обратиться к врачу, чтобы проконсультироваться и узнать, что надо в такой ситуации делать. Он расскажет, в каком состоянии иммунная система, как укрепить свое здоровье, назначит курс терапии, и расскажет о рисках передачи ВИЧ-инфекции.

Тренер: Мы вам раздали материалы, в которых вы можете найти ответы на вопросы, которые возникали или могут возникнуть у вас по теме. Прочтите эти брошюры, передайте своим родным, близким, знакомым и берегите свое здоровье, оно вам еще пригодится.

Комментарии тренера:

Как правило, прослеживается 4 стадии восприятия работниками предлагаемой информации:

1. Отрицание («Ничего не хотим знать и слышать, потому что устали от всякой информации, а «эта» тема нас не касается, потому что ...»).
2. Пассивное согласие («Ну, хорошо, раз уж пришли, то говорите и показывайте, может быть, посмотрим и послушаем...»).
3. Появление заинтересованности («А вот Вы говорите, что... »).

Постепенно работники включаются в тему, начинают слушать и задавать вопросы. На этом этапе начинается восприятие информации и необходимо, ориентируясь на реакцию и состав аудитории, уловить то, что их может «зацепить» для восприятия дальнейшей информации.

4. Вовлеченность и живой интерес.

В этот период начинают появляться вопросы, и даже споры. Спор, возможно, иногда надо спровоцировать для того, чтобы участники начали разговаривать о волнующих их темах – о детях, о жизни, о проблемах алкоголизма, наркомании. Работники вбрасывают новые темы, происходит расширение тематической «воронки» диалога, перебрасывается «мостик» от темы ВИЧ/СПИД к общим темам сохранения здоровья, здорового образа жизни, изменения моделей поведения, и т.п.

Наша работа велась в служебных помещениях с небольшими группами сотрудников (от 5 до 15 чел.), при этом контингент участников встречи менялся. Такой режим позволил увеличить количество людей, получающих информацию (в том числе в виде брошюр): вновь приходившие сотрудники быстрее втягивались в разговор, поскольку те из них, кто уже получил некую информацию по тематике проекта, пытались поделиться с вновь пришедшими полученной информацией.

Учитывая то, что беседы проводились непосредственно на рабочих

местах в перерывах или «пересменках», при нашем появлении люди первоначально встречали представителей проекта как «незваных гостей», нарушающих их законный отдых. Но, любопытство брало верх, и они оставались на местах, продолжая при этом кушать или отдыхать. Ведущие программы просвещения начинали постепенно развешивать и раскладывать наглядные материалы, начиная разговор о том, кто и зачем к ним приехал.

В процессе развешивания плакатов по реакциям людей оценивалась ситуация об информированности аудитории о ВИЧ/СПИДе и намечалась тактика - каким образом построить работу на каждой конкретной встрече. Большое значение имеет наличие и запас времени, который существует на период присутствия наибольшего количества участников. Все вышесказанное определяет, с чего лучше начать работу: с показа видеосюжетов или слайдов (в основном тогда, когда работники постепенно подходят), или просто с «живого слова» (когда люди готовы участвовать в диалоге). Иными словами, ведущему важно быть внимательным к реакции работников, предлагать на выбор темы, задавать вопросы и наблюдать, что интересует пришедших в первую очередь в настоящий момент.

Важным следствием проведенных встреч является то, что работники продолжают обсуждение темы в неформальных разговорах после ухода экспертов. В результате, участники таких неформальных бесед приходят на очередное просветительское занятие уже подготовленными своими сослуживцами, делятся впечатлениями от прочтенных брошюр, увиденных плакатов и т.п.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### **Таблица возможных обязательств сторон, заинтересованных в просветительской деятельности по ВИЧ/СПИД в организациях и на предприятиях**

(согласно Своду практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»)

Основные права и обязанности	Органы местной власти	Работодатели	Работники и их организации
Согласованность и координация	<p>Обеспечить согласованность региональных программ и стратегий в отношении ВИЧ\СПИД, учитывая важность сферы труда</p> <p>Осуществлять координацию мероприятий в сфере труда, максимально используя возможности социальных партнеров и других участников процесса, опираясь на уже действующие службы.</p>	<p>Добиваться от региональных органов власти принятия всех необходимых мер по предотвращению распространения ВИЧ и снижению негативного влияния его последствий.</p>	<p>Сотрудничать с работодателями, их организациями, органами власти с целью повышения информированности по проблеме ВИЧ/СПИД и сфера труда</p>
Межотраслевое участие и неформальный сектор	<p>В целях борьбы с угрозой ВИЧ/СПИД в сфере труда содействовать широкому сотрудничеству, привлекая к нему все заинтересованные стороны</p>	<p>Способствовать тому, чтобы другие работодатели региона также вносили свой вклад в предупреждение инфекции и решении проблемы ВИЧ/СПИД на рабочем месте, включая неформальный сектор</p>	
Профилактика и просвещение и обучение на рабочих местах	<p>Осуществление совместно с социальными партнерами просветительских и профилактических программ на рабочих местах, включая неформальный сектор</p>	<p>По согласованию с работниками и их организациями инициировать и поддерживать программы просвещения по вопросам профилактики ВИЧ и недопущения дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных</p>	<p>Использовать профсоюзные и прочие структуры и их возможности для распространения информации о ВИЧ/СПИД на рабочих местах. Необходимо разработать учебные материалы и внедрить формы работы, наиболее приемлемые для работников и членов их семей, включая распространение информации о правах работников и полагающихся им выплатах и услугах</p>

<p>Медицинские рекомендации и помощь</p>	<p>Выработать рекомендации, которые оказали бы помощь работодателям при организации ухода и медицинского обслуживания работников, живущих с ВИЧ/СПИД, учитывая работу уже действующих служб.</p>	<p>Обеспечить консультирование, доступ к специализированным информационным службам региона.</p> <p>Способствуя изменению моделей поведения работников, обеспечить медицинскую поддержку ВИЧ-инфицированных на стадии СПИД и уход за ними.</p> <p>Способствовать развитию практики проведения в специализированных медицинских учреждениях региона конфиденциальных ДКТ на ВИЧ.</p>	<p>Способствовать развитию практики проведения в специализированных медицинских учреждениях региона конфиденциальных ДКТ на ВИЧ.</p>
<p>Социальная защита</p>	<p>При осуществлении программ по социальному обеспечению следует принимать во внимание особенности развития ВИЧ-инфекции (ее скачкообразный характер)</p>	<p>По согласованию с работниками и их организациями инициировать и поддерживать программы социальной поддержки ВИЧ-инфицированных работников на стадии СПИД и ухода за ними.</p>	
<p>Научные исследования/экономические последствия</p>	<p>Осуществлять широкое распространение демографических прогнозов и результатов исследований по распространению ВИЧ, сведений о передовом опыте в борьбе с ВИЧ/СПИД.</p> <p>Создавать нормативные документы, собирать данные совместно с социальными партнерами, создавать механизм постоянной оценки последствий развития эпидемии.</p>	<p>Разработать совместно с организациями работников стратегию оценки экономических последствий эпидемии ВИЧ/СПИД в регионе, возникающих непосредственно на рабочих местах</p>	<p>Совместно в работодателями выработывают единую стратегию действий для оценки экономических последствий эпидемии ВИЧ/СПИД в регионе, возникающих непосредственно на рабочих местах и в конкретных отраслях, принятие соответствующих мер.</p>
<p>Финансирование</p>	<p>Привлекать местные и международные источники для финансирования региональных программ по ВИЧ/СПИД в сфере труда</p>		



<p>Законодательство и конфиденциальность</p>	<p>После консультаций с социальными партнерами пересматривать нормативную базу по вопросам ВИЧ/СПИД в области недопущения дискриминации на рабочих местах.</p> <p>У к р е п л я т ь правоприменительные механизмы и процедуры, в том числе трудовые инспекции и трудовые суды.</p>	<p>Соблюдать российское законодательство в области:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предотвращения ВИЧ-инфицирования,</li> <li>- защиты всех категорий работников от дискриминации в связи с ВИЧ/СПИД,</li> <li>- соблюдения строгой конфиденциальности ВИЧ-статуса и личной информации каждого работника.</li> </ul> <p>Добиваться включения в отраслевые и коллективные договоры положений, касающихся профилактики и защиты от ВИЧ, определить при каких обстоятельствах возможно применение дисциплинарных санкций к любому работнику, осуществляемые дискриминационные действия в отношении ВИЧ-инфицированного работника или работника, имеющего ВИЧ-инфицированного члена семьи.</p>	<p>Должны соблюдать и контролировать соблюдение российского законодательства в области:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предотвращения ВИЧ-инфицирования,</li> <li>- защиты всех категорий работников от дискриминации в связи с ВИЧ/СПИД,</li> <li>- соблюдения строгой конфиденциальности ВИЧ-статуса и личной информации каждого работника.</li> </ul> <p>Добиваться включения в отраслевые и коллективные договоры положений, касающихся профилактики и защиты от ВИЧ, определить при каких обстоятельствах возможно применение дисциплинарных санкций к любому работнику, осуществляемые дискриминационные действия в отношении ВИЧ-инфицированного работника или работника, имеющего ВИЧ-инфицированного члена семьи.</p> <p>Работники имеют право доступа к своим личным делам и личной медицинской документации.</p> <p>Организации работников не должны иметь доступа к ним.</p>
<p>Лечение и помощь ВИЧ-инфицированными/ разумные изменения в условиях труда</p>	<p>Предоставлять ВИЧ-инфицированным жителям региона свободный доступ к лечению, действуя при этом совместно с социальными партнерами.</p>	<p>По согласованию с работниками и их организациями вносить разумные изменения в условия труда работников, страдающих заболеваниями, связанными с ВИЧ/СПИД: перераспределения рабочего времени, предоставления специального оборудования, введения специальных перерывов для отдыха, предоставления свободного времени для посещения врача, гибкого графика для предоставления отпуска по болезни, перевода на неполный рабочий день.</p>	

<p>Дети и молодежь</p>	<p>В региональные программы необходимо включать меры по преодолению последствий эпидемии для детей и молодежи, у которых один или оба родителя инфицированы ВИЧ, больны СПИД или умерли в результате этого заболевания.</p>		
<p>Международное сотрудничество</p>	<p>Поддерживать и развивать сотрудничество на региональном и международном уровнях, а также через межправительственные и иные заинтересованные организации. Должны поощряться инициативы, нацеленные.</p>	<p>Развивать международное сотрудничество в деле борьбы с ВИЧ/СПИД.</p>	<p>Использовать отраслевые, региональные и международные встречи для привлечения внимания мировой общественности к вопросу ВИЧ/СПИД сфере труда и включить этот вопрос в повестку дня кампаний в защиту прав трудящихся.</p>
<p>Уязвимость</p>	<p>Выявлять группы работников, наименее защищенных от инфицирования и проводить мероприятия по снижению уровня их уязвимости через специальные программы.</p>	<p>Обеспечивать безопасные и благоприятные для здоровья условия труда, использование защитного оборудования и средств оказания первой помощи.</p> <p>Для работников, имеющих регулярные контакты с человеческой кровью и другими жидкостями человеческого организма, обеспечить обязательное обучение Всеобщим мерам предосторожности и действиям при несчастных случаях на производстве, их неукоснительное соблюдение.</p>	<p>Пропагандировать и, совместно с работодателями, обеспечивать безопасные и благоприятные для здоровья условия труда, использование защитного оборудования и средств оказания первой помощи.</p> <p>Проводить оценку безопасности условий труда.</p> <p>При проведении консультаций с работодателями и их организациями следует добиваться рассмотрения факторов, повышающих риск инфицирования определенных групп работников.</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Таблица выработки стратегии изменения моделей поведения работников через коммуникацию

Название предприятия/организации \_\_\_\_\_

Целевая группа (описание) \_\_\_\_\_

1. Направление работы	2. Результаты исследования существующего поведения	3. Цели изменения поведения (желаемое поведение)	4. Что мешает изменению поведения?	5. Цели изменения поведения через коммуникацию	6. Средства поддержки изменения поведения	7. Основные преимущества	8. Обращения, слоганы	9. Каналы (средства распространения информации)	10. Материалы (способы распространения информации)	11. Показатели результативности
<b>Профилактические меры</b>										
Базовый уровень знаний по вопросам ИППП/ВИЧ/СПИД/Оппортунистических инфекций/Передачи ВИЧ инфекции от матери к ребёнку										
Участие в Добровольном консультировании и тестировании										
Использование презервативов										
Количество партнеров										
Интоксикация (злоупотребление алкоголем)										
Совместное использование шприцов										
<b>Уход и психологическая поддержка</b>										
Лечение ИППП и оппортунистических инфекций										
- учреждения и НГО, оказывающие медико-социальные услуги населению										
- Разумное изменение условий труда <sup>19</sup>										

<sup>19</sup> Под разумными изменениями в условиях труда понимается любое разумно осуществимое изменение или приспособление к работе или рабочему месту, позволяющее человеку, живущему с ВИЧ/СПИД, получить работу, осуществлять трудовую деятельность или продвигаться по службе (см. Свод Практических Правил МОТ).

<b>Стигматизация и дискриминация</b>										
- Отношение руководства к ЛЖВС (работникам)										
- Отношение сотрудников к ЛЖВС (работники)										
<b>Политика по ВИЧ/СПИД на рабочих местах</b>										
- Наличие политики										
- Знание работников о содержании политики										
- Степень соответствия политики принципам MOT										