

Профилактика ВИЧ/СПИДа в компании

Руководство для менеджера

Содержание

Предисловие

Введение

Глава 1: Почему ВИЧ/СПИД является проблемой для бизнеса в России?

Глава 2: Российское законодательство о ВИЧ/СПИДе в сфере труда

Глава 3: Разработка политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа

Глава 4: Планирование и проведение обучающей программы по ВИЧ/СПИДу

Глава 5: Другие важные компоненты программы

Глава 6: Мониторинг программы

Заключение

Приложения

Приложение I: Образец политики компании

Приложение II: Примеры программ профилактики ВИЧ/СПИДа в компаниях

Приложение III: Инструкции и вопросники для мониторинга программы

Основные термины и понятия

Список литературы

Вступительное слово

На сегодняшний день эпидемия ВИЧ/СПИДа составляет жестокую, но повседневную реальность практически во всех уголках Земли. Реакция отдельных людей на угрозу ВИЧ варьирует от навязчивого страха заразиться до полного отрицания опасности, но руководители, отвечающие за принятие решений на всех уровнях, уже не могут позволить себе медлить или игнорировать проблему. По последним прогнозам, при сохранении существующей тенденции, к 2010 году ВИЧ-инфицированными окажутся около 8 миллионов россиян, или 10 процентов взрослого населения страны.

Бизнес многие признают самой подвижной, гибкой и оперативной структурой в обществе. У делового сообщества есть традиции сфокусированной работы во имя достижения результата и проверенные практикой средства его оценки. Практическое мышление, корпоративная этика и командный дух, значительные материальные ресурсы, передовые механизмы управления и коммуникации – все это позволяет частным компаниям занять лидирующее место в обеспечении по-настоящему адекватного ответа на вызов эпидемии.

Обширные возможности накладывают на бизнес особую ответственность. Согласно последним исследованиям, уровень осведомленности населения в вопросах ВИЧ/СПИДа остается низким. Стигма и дискриминация ВИЧ-положительных людей продолжает быть распространенным явлением на уровне обыденного сознания. И именно программы обучения и профилактики на рабочих местах становятся для многих людей первым и единственным источником достоверной информации о проблеме.

Более чем двадцатилетний мировой опыт решения проблем ВИЧ/СПИДа на рабочем месте доказал, что своевременные инвестиции в охрану здоровья сотрудников и членов их семей приносят в долгосрочной перспективе финансовую выгоду, так как компании удается избежать возможного роста текучести рабочей силы и, как следствие, уменьшения прибыли за счет снижения производительности труда сотрудников.

Пособие «Профилактика ВИЧ/СПИДа в компании» подготовлено ТППС в ответ на потребность менеджеров в удобном и содержательном инструментарии. Мы надеемся, что проделанная нами работа будет продолжена, и обучение сотрудников на рабочих местах займет свое заслуженное место в ряду самых неотложных мер по борьбе с эпидемией. Мы также призываем частные компании к использованию своих ресурсов и своего влияния для продвижения программ профилактики за пределами делового сообщества.

В. А. Головнев

Со-председатель,

Общероссийская общественная организация «Деловая Россия»

Председатель коалиции «Бизнес против СПИДа»

Д. Тедстром

Президент,

Трансатлантические партнеры против СПИДа

Введение

Эпидемия заболевания, которое вызывается вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ) и приводит к развитию синдрома приобретённого иммунодефицита (СПИДа), является одной из наиболее разрушительных для мирового сообщества и затрагивает не только здравоохранение и социальную сферу, но и экономику, и национальную безопасность многих стран.

Согласно расчетным данным ЮНЭЙДС (Объединенной программы ООН по СПИДу) к концу 2004 года в мире было около 40 миллионов человек, живущих с ВИЧ/СПИДом. Всего, с 1981 года, когда были установлены первые случаи СПИДа, умерли более 20 миллионов¹ человек. Было проведено большое количество исследований, которые установили пути передачи ВИЧ, на их основе были выработаны эффективные способы профилактики, разработаны лекарственные препараты, которые контролируют размножение вируса. И хотя в настоящее время нет вакцины и лекарств, которые излечивали бы от ВИЧ-инфекции, можно предотвратить попадание вируса в организм и отсрочить развитие СПИДа. Для этого необходимы, прежде всего, знания, которые помогут изменить рискованное поведение и своевременно начать лечение в случае необходимости. Однако, несмотря на то, что способы передачи ВИЧ хорошо известны, распространение эпидемии продолжается, и ежедневно инфицируются около 16 тысяч человек.

Генеральный директор Международной организации труда (МОТ) отметил, что ВИЧ/СПИД поражает наиболее производительную часть рабочей силы, создавая колоссальные издержки для предприятий, снижая производительность труда, увеличивая производственные затраты и приводя к потере квалификации и производственного опыта.

В связи с тем, что в последние годы Россия вошла в число стран с самыми высокими темпами распространения ВИЧ-инфекции, возникает необходимость проведения комплексных мероприятий по контролю эпидемии. Все больше российских бизнесменов признают серьезность ситуации с ВИЧ-инфекцией в России и назревшую актуальность неотложных мер.

«... угроза развития эпидемии по экспоненте существует. И пока что, действительно, окно возможностей открыто, нужно мобилизовать усилия частного сектора, государства, международных структур, чтобы успеть исправить ситуацию до того, как окно закроется».

Александр Шохин, председатель Координационного Совета Предпринимательских Союзов России²

Компании обладают исключительными возможностями для проведения эффективной профилактики ВИЧ/СПИДа. Разработка и реализация профилактических программ, направленных на предупреждение инфицирования сотрудников компаний, проведенные сегодня, помогут предотвратить катастрофическое распространение эпидемии и сократить издержки компаний в будущем.

¹ Доклад о глобальной эпидемии СПИДа 2004. ЮНЭЙДС. Резюме. ЮНЭЙДС/04. 16R (перевод на русский язык, 2004 г.)

² Из выступления на Российском саммите лидеров бизнеса по вопросам СПИДа, который состоялся 30 марта 2005 года в Москве.

Знание о том, как ВИЧ/СПИД влияет на компанию, поможет предпринять ответственные шаги для минимизации этого воздействия, выражающегося в снижении производительности труда, повышении себестоимости продукции, возникновении конфликтных ситуациях, росте судебных исков. Чтобы предотвратить возникновение кризисных ситуаций в рабочих коллективах, важно заранее, до того, как появятся первые установленные или подозреваемые случаи ВИЧ-инфекции, разрабатывать стратегию и проводить профилактическое обучение в компании.

Международной организацией "Трансатлантические партнеры против СПИДа" (ТППС) разработано пособие **«Профилактика ВИЧ/СПИДа в компании: руководство для менеджера»** для помощи предприятиям как крупного, так и малого бизнеса во всех регионах России в решении проблем, связанных с эпидемией. Используя международный опыт в области профилактики и снижения негативных последствий ВИЧ/СПИДа, руководство предоставляет **практические механизмы** для разработки и проведения программы профилактики в компании. Руководство адресовано **руководителям компаний, менеджерам по персоналу, руководителям медицинской службы, профсоюзным организациям**. В нем содержится предисловие, введение, шесть глав и заключение, а также приложения, глоссарий и список рекомендуемой литературы.

Глава 1: «Почему ВИЧ/СПИД является проблемой для бизнеса в России?», описывает эпидемиологическую ситуацию, влияние ВИЧ/СПИДа на макроэкономику и на уровне компаний, рекомендуемые направления деятельности компаний для эффективного противостояния эпидемии.

Глава 2: «Российское законодательство о ВИЧ/СПИДе в сфере труда», содержит краткий обзор законодательных актов, регулирующих отношения работника и работодателя в данной области, который поможет компаниям разрабатывать свою корпоративную политику по ВИЧ/СПИДу в рамках российского законодательства.

Глава 3: «Разработка политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа», включает цели и задачи политики компании, рекомендации по ее содержанию, а также образец, дающий наглядное представление о подобном документе.

Глава 4: «Планирование и проведение обучающей программы по ВИЧ/СПИДу», описывает цели и задачи образования в этой области для менеджеров по персоналу, менеджеров и супервизоров, сотрудников медицинской службы компании, которые играют ведущие роли в реализации профилактической программы в компании. Раздел по просвещению сотрудников и семейному образованию включает рекомендации по организации обучения сотрудников и членов их семей, чтобы обеспечить их наиболее важной информацией о ВИЧ/СПИДе и способах профилактики, а также помочь родителям поговорить о проблемах ВИЧ/СПИДа со своими детьми.

Глава 5: «Другие важные компоненты программы», содержит рекомендуемые мероприятия в компании и в регионе ее работы, которые будут способствовать решению проблем, связанных с эпидемией ВИЧ/СПИДа, включая поддержку добровольного конфиденциального консультирования и тестирования на ВИЧ сотрудников, профилактику злоупотребления наркотиками.

Глава 6: «Мониторинг программы», включает описание подходов к оценке ситуации с ВИЧ/СПИДом и потребностей компании, изучению процесса проведения мероприятий, а также анализу эффективности профилактической программы.

В приложении приведены вопросники для оценки потребностей, процесса проведения программы и ее эффективности, список рекомендуемой литературы и другие ресурсы.

Глава 1

Почему ВИЧ/СПИД является проблемой для бизнеса в России?

Эпидемиологическая ситуация

- В России с 1987 года по май 2005 года официально зарегистрированы около 320 тыс. случаев ВИЧ/СПИДа, более 90 процентов которых относятся к последним пяти годам³, что свидетельствует о высоких темпах роста заболеваемости.
- Поскольку первые симптомы СПИДа появляются только через 8-10 лет после инфицирования, многие россияне остаются в неведении о том, что у них ВИЧ-инфекция. Таким образом, зарегистрированные случаи отражают лишь часть реального количества людей, живущих с ВИЧ/СПИДом (ЛЖВС) в стране. По экспертным оценкам в России около 860 тыс. ЛЖВС: от 420 тыс. (по низким оценкам) до 1,4 млн. (по высоким оценкам), что составляет от 0,6 до 1,9 процентов взрослого населения⁴.
- Если сохранятся тенденции развития эпидемии ВИЧ/СПИДа, к концу десятилетия ВИЧ-инфицированными могут оказаться 8 млн. россиян, что составит 10 процентов взрослого населения.⁵
- Более 70 процентов людей, живущих с ВИЧ в России, в возрасте 15-39 лет⁶, что угрожает обострить ситуацию продолжающегося демографического кризиса, ведущего к сокращению населения трудоспособного возраста.
- В десяти географических регионах, представляющих крупнейшие экономические центры России, зарегистрировано 70 процентов всех случаев ВИЧ/СПИДа⁷. Эпидемия может негативно сказаться на экономической стабильности в целом и на общей конкурентоспособности работающих там компаний.

Влияние на макроэкономику

По оценке Всемирного Банка, при некоторых сценариях развития ВИЧ-эпидемии её вклад в уменьшение ВВП России к 2010 году достигнет 4,2 процентов. Если не будут приняты эффективные меры по замедлению распространения эпидемии, в 2020 году ВВП может быть на 10,5 процентов меньше, чем сегодня.⁸ Банк также подсчитал возможное негативное воздействие на объем инвестиций: согласно наиболее пессимистичным

³ Федеральный научно-методический центр по профилактике и борьбе с ВИЧ/СПИДом (информационный бюллетень № 25).

⁴ ЮНЭЙДС, Развитие эпидемии СПИДа: состояние на декабрь 2003 г. UNAIDS/03.39R.

⁵ Всемирный Банк. Предотвращение кризиса СПИДа в Восточной Европе и Центральной Азии — Региональная стратегия поддержки, 2003.

⁶ Расчеты отдела исследований и анализа государственной политики ТППС на основе данных Федерального научно-методического центра по профилактике и борьбе с ВИЧ/СПИДом (информационный бюллетень №№ 22, 23, 24, 25) и справки о ситуации по ВИЧ-инфекции в Российской Федерации на 01.01.2004, Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

⁷ Федеральный научно-методический центр по профилактике и борьбе с ВИЧ/СПИДом (информационный бюллетень № 25).

⁸ Всемирный Банк. Предотвращение кризиса СПИДа в Восточной Европе и Центральной Азии — Региональная стратегия поддержки, 2003.

сценариям, он может сократиться на 5,5 процентов к 2010 году и на 14,5 процентов в 2020⁹. Это создаст серьёзное препятствие для развития национальной экономики. Особенно чувствительным потенциальное воздействие ВИЧ на российскую экономику может быть в силу того, что, как уже упоминалось, болезнь в нашей стране поражает в основном молодых людей.

Растущая эпидемия ВИЧ/СПИДа требует значительных финансовых затрат для обеспечения медицинской помощью больных людей и проведения комплексных профилактических программ. При отсутствии стремительно развивающейся эпидемии, эти ресурсы могли бы быть инвестированы в поддержку экономического роста и увеличение государственных сбережений. Таким образом, ВИЧ/СПИД будет иметь серьёзные последствия не только для финансового здоровья государства, но также для роста и инвестирования экономики в долгосрочной перспективе.

Влияние на уровне компании

ВИЧ/СПИД приводит к снижению производительности труда, связанному с ростом временной нетрудоспособности сотрудников и с более высоким уровнем текучести кадров. Это вынуждает компании затрачивать дополнительные средства на наём и подготовку нового персонала или временных работников. Возросшее число неопытных сотрудников повышает вероятность несчастных случаев на производстве и снижает эффективность использования оборудования. Сопровождаемые ухудшением взаимоотношений и психологического климата в коллективе, эти факторы могут затрагивать сферы деятельности компании, не связанные непосредственно с производством, такие как взаимоотношения с поставщиками, продавцами и клиентами. Усиление влияния эпидемии ВИЧ/СПИДа вынуждает компании затрачивать дополнительные средства на выплату более дорогих премий по страхованию жизни и здоровья и на увеличение взносов по пенсионным планам. Подобные расходы размывают прибыль и сказываются на возможности компаний увеличивать производительность труда за счёт инвестиций.

(График)

Корпоративные усилия в борьбе против ВИЧ/СПИДа в России

Для того чтобы ослабить воздействие на бизнес растущей эпидемии ВИЧ-инфекции, необходимо развивать социальное партнёрство бизнеса и общества для привлечения ресурсов на проведение полноценных профилактических программ и на обеспечение лекарствами и медицинской помощью больных людей. В последние годы выросло число компаний, разрабатывающих свою политику по ВИЧ/СПИДу, включающую профилактику и поддерживающую людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, и их близких.

Примеры мероприятий, направленных на мобилизацию бизнес-сообщества России для противостояния эпидемии ВИЧ/СПИДа:

- Первый трансатлантического саммита представителей бизнеса и труда по вопросам СПИДа, состоявшийся в марте 2004 года, был организован международной организацией "Трансатлантические партнеры против СПИДа" (ТППС) в

⁹ Всемирный Банк. Предотвращение кризиса СПИДа в Восточной Европе и Центральной Азии — Региональная стратегия поддержки, 2003.

сотрудничестве с Российским Союзом Промышленников и Предпринимателей (РСПП) и Украинской Лигой Промышленников и Предпринимателей (УЛПП). Саммит собрал более 300 руководителей российских, украинских и международных компаний, профсоюзных лидеров и специалистов в области здравоохранения.

«Мы признаём, что у каждой компании, работающей в России, есть возможность оказать помощь в защите своих сотрудников и их семей от ВИЧ-инфекции путём проведения на рабочих местах образовательных программ и антидискриминационной политики. Как и в других странах, принимающих меры по борьбе с вирусом, бизнес-сообщество в России должно играть важную роль в организации полноценного ответа на вызов эпидемии ВИЧ/СПИДа и в разработке и осуществлении стратегий профилактики».

Аркадий Вольский, Президент РСПП

- Российский саммит лидеров бизнеса по вопросам СПИДа, проведенный в Москве 30 марта 2005 года собрал более 60 представителей российского правительства, лидеров российского бизнеса и глав российских компаний. Во время саммита некоторые компании объявили о своих намерениях расширить усилия по профилактике ВИЧ/СПИДа среди своих сотрудников, включая проведение образовательных программ.
- Развитие социального партнёрства бизнеса и общества, направленное на решение проблемы ВИЧ/СПИДа в России, активно поддерживается международными организациями, такими, как Международная организация труда, Всемирный Банк и Глобальный фонд для борьбы со СПИДом, туберкулёзом и малярией.
- Для помощи компаниям в организации и проведении обучения своих сотрудников международной организацией "Трансатлантические партнеры против СПИДа" (ТППС) на основе международного и отечественного опыта по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах разработана комплексная образовательная программа «ВИЧ Н@ РАБОТЕ». Со времени начала осуществления программы в 2004 году в ее мероприятиях принимали участие такие ведущие компании, как **Альфа-Банк, АвтоВАЗ, Вимм-Билль-Данн, Ингосстрах, ТНК-ВР, Трансаэро, General Motors, Nestle Foods, PepsiCo International, Shell Exploration** и **Unilever**.

Рекомендуемые направления деятельности компаний для эффективного противостояния эпидемии ВИЧ/СПИДа

• Профилактические программы на рабочем месте

В соответствии с международными стандартами в области охраны труда, медицинской помощи, соблюдения прав человека и проведения образования сотрудников, компаниям необходимо внедрить у себя профилактические программы по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте. Это позволит предоставить достоверную информацию об эпидемии, путях передачи ВИЧ-инфекции и способах профилактики, повысить уровень осознания проблемы и поможет защитить от инфицирования сотрудников компании и членов их семей.

• Антидискриминационная политика

Разработка и проведение в жизнь антидискриминационной политики в компаниях даст сотрудникам уверенность в том, что они не подвергнутся дискриминации на основании своего ВИЧ-статуса, и гарантирует соблюдение их права на конфиденциальность.

- *Охрана здоровья и лечение*

С помощью своих работодателей и профсоюзов сотрудники, живущие с ВИЧ/СПИДом, могут продолжать работать и вносить свой вклад в бизнес. Кроме того, в сотрудничестве с местными центрами по проблемам СПИДа компании могут помочь сотрудникам, так или иначе затронутым этой проблемой, получить медицинскую помощь и консультации.

- *Корпоративное руководство и поддержка*

Увеличение количества обязательств работодателей делает актуальным сотрудничество с выбранными представителями власти, представителями гражданского общества и людьми, живущими с ВИЧ, что может помочь развитию политики и внедрению практики профилактики и лечения ВИЧ/СПИДа.

Глава 2

Российское законодательство о ВИЧ/СПИДе в сфере труда

Международный опыт продемонстрировал, что соблюдение прав человека является важным условием успешной борьбы с эпидемией ВИЧ/СПИДа. Нарушение прав, стигма и дискриминация, связанные с ВИЧ/СПИДом, подрывают усилия по профилактике, поскольку люди боятся узнать свой ВИЧ-статус и не предпринимают профилактических мер; могут провоцировать рискованное поведение из-за опасений, что изменение поведения вызовет подозрение в ВИЧ-инфицировании; создают ложное чувство безопасности; препятствуют своевременному лечению.

Признавая это, государства – члены ООН приняли Декларацию о приверженности делу борьбы с ВИЧ/СПИДом и обязались «ввести, усилить или привести в исполнение законодательные меры для устранения связанной с ВИЧ дискриминации и защиты прав людей, живущих с ВИЧ/СПИДом».

«Свод практических правил МОТ по вопросу: «ВИЧ/СПИД и сфера труда» определяет эффективные подходы к проблеме ВИЧ/СПИДа в сфере труда. В данной главе проведен сравнительный анализ основных положений этих рекомендаций и национального российского законодательства, направленного на преодоление дискриминации ВИЧ-инфицированных и защиту их трудовых прав. Рассмотрены четыре основных аспекта:

1. Соблюдение прав и запрет дискриминации ВИЧ-инфицированных.
2. Тестирование на ВИЧ.
3. Защита персональных данных работников, инфицированных ВИЧ
4. Прекращение трудовых отношений

1. Соблюдение прав и запрет дискриминации ВИЧ-инфицированных

В Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. В пункте 2 статьи 19 Конституции РФ установлено, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. При этом запрещаются любые формы ограничения прав граждан по этим признакам. А в пункте 3 статьи 37 указано, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера заработной платы, а также право на защиту от безработицы.

Одними из основных принципов трудового права, закрепленных в статье 2 Трудового кодекса РФ, являются запрещение дискриминации в сфере труда, а также равенство прав и возможностей работников. Антидискриминационные нормы предусмотрены:

- в статьях 3 и 64 Трудового кодекса РФ,
- в статье 17 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 года,
- в статьях 5 и 17 ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 30 марта 1995 года, а также иных нормативных правовых актах.

В статье 3 Трудового кодекса РФ перечисляются основания дискриминации в сфере труда, а в статье 64 гарантии при приеме на работу, основания по которым запрещается ограничивать права граждан при заключении трудового договора.

Статьей 64 Трудового кодекса РФ запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора. Не допускается прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

В соответствии с частью 3 статьи 17 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан государство гарантирует гражданам защиту от любых форм дискриминации, обусловленной наличием у них каких-либо заболеваний.

Специальные нормы, затрагивающие интересы в сфере труда ВИЧ-инфицированных предусмотрены статьями 4 и 17 ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)». В статье 4 указанного Закона государством гарантируются:

- доступность медицинского освидетельствования (или тестирования), в том числе анонимного, с предварительным и последующим консультированием;
- бесплатное предоставление всех видов медицинской помощи ВИЧ-инфицированным;
- социально-бытовая помощь ВИЧ-инфицированным, получение ими образования, их переквалификация и трудоустройство.

В статье 17 предусмотрен запрет отказа в приеме на работу и увольнения с работы ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции.

Таким образом, российское законодательство содержит нормативные положения, направленные на защиту прав и предотвращение дискриминации ВИЧ-инфицированных, соответствующие международным рекомендациям.

2. Тестирование на ВИЧ

Одним из основных вопросов, встающих при приеме на работу для ВИЧ-инфицированного лица, является законность проведения медицинского обследования при приеме на работу и возможность отказа со стороны работодателя в заключении трудового договора в связи с ВИЧ-положительным статусом.

Международная организация труда в «Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» высказалась однозначно. В пункте 4.6 Свода указано, что подавшие заявление о приеме на работу или уже работающие сотрудники не должны в обязательном порядке подвергаться скринингу – обследованию на ВИЧ/СПИД. Кроме того, в пункте 8.1 особо отмечается, что анализ на ВИЧ не может быть обязательным условием при найме на работу или для продолжения трудовых отношений. Никакой обычный медицинский осмотр, например, проверка физической пригодности по состоянию здоровья, проводимая до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

Российское законодательство по данному вопросу, в общем, не расходится с рекомендациями МОТ.

Трудовой кодекс РФ содержит нормы, регулирующие отношения по прохождению медицинских осмотров в статьях 69, 76, 185, 213, 214, 266, которые предусматривают проведение медицинских осмотров при приеме на работу отдельных категорий работников.

В отношении медицинского освидетельствования на ВИЧ/СПИД наше законодательство указывает на **добровольность** медицинского освидетельствования на ВИЧ/СПИД в статье 8 ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

В пункте 3 статьи 9 вышеназванного Закона предусмотрена обязательность медицинского освидетельствования для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации. Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 877 утвержден «Перечень работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров». В соответствии с пунктом 1 Постановления обязательному медицинскому освидетельствованию для выявления ВИЧ-инфекции при поступлении на работу и при периодических медицинских осмотрах подлежат следующие работники:

а) врачи, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, занятые непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, имеющие с ними непосредственный контакт;

б) врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий (группы персонала лабораторий), которые осуществляют обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование крови и биологических материалов, полученных от лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека;

в) научные работники, специалисты, служащие и рабочие научно-исследовательских учреждений, предприятий (производств) по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов и других организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Следовательно, в соответствии с российским законодательством, тестирование других категорий работников не может носить обязательный характер.

Однако, добровольное конфиденциальное или анонимное обследование на ВИЧ, сопровождаемое консультированием перед сдачей анализа и при получении результатов анализа, являются эффективными мерами контроля эпидемии. Также допускается

анонимное выборочное тестирование в эпидемиологических целях. В «Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», в пункте 8.3 указано: «Анонимное выборочное наблюдение или анализ на ВИЧ в эпидемиологических целях на рабочих местах возможны при условии, что их проводят в соответствии с этическими принципами научного исследования, профессиональной этики и обеспечивают защиту личных прав и конфиденциальность. В случае проведения таких исследований должны быть заблаговременно проведены консультации с работниками и работодателями. Полученная информация не может быть использована для дискриминации отдельных лиц или групп. Анализ не будет считаться анонимным, если существует реальная возможность того, что по его результатам можно установить ВИЧ-статус тестируемого лица».

3. Защита персональных данных работников, инфицированных ВИЧ

Согласно пункту 4.7 Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», ни при каких обстоятельствах нельзя требовать от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставление личных сведений, касающихся ВИЧ. Также нельзя обязывать работников сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности в соответствии со Сводом практических правил МОТ о защите личной информации о работниках от 1997 г.

Основным нормативным актом, регулирующим отношения между работником и работодателем по поводу защиты персональных данных работника, является Трудовой кодекс РФ, 14 глава которого посвящена данным отношениям.

В статье 85 Трудового кодекса РФ указано, что персональные данные – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. К персональным данным относится и информация о состоянии здоровья работника, в том числе и об его инфицировании ВИЧ.

В Российской Федерации гарантируется конфиденциальность информации об обращениях за медицинской помощью, состоянии здоровья, диагнозе заболевания и иных сведений, полученных при обследовании и лечении (врачебная тайна). Информация, содержащаяся в медицинских документах гражданина, составляет врачебную тайну и может предоставляться без согласия гражданина только по основаниям, предусмотренным статьей 61 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г.

Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, предусмотрены статьей 86 Трудового кодекса РФ. Так, например, работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны следовать следующим правилам:

во-первых, обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

во-вторых, все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее, и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

в-третьих, работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, а также частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

в-четвертых, защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;

в-пятых, работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

Статьей 86 Трудового кодекса РФ предусмотрены и иные обязанности работодателя и его представителей, однако вышеперечисленные имеют большее отношение к защите прав ВИЧ-инфицированных.

Относительно передачи персональных данных работника следует принимать во внимание, что работодатель обязан:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (статья 88 Трудового кодекса РФ).

С другой стороны, работодатель должен располагать информацией о состоянии здоровья работника и периодически обновлять эти сведения, так как при отсутствии нужной информации он будет не в состоянии исполнить свои обязанности по соблюдению:

- установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению отдельных видов работ;
- осуществлению перевода работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;
- недопущению работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

При этом необходимо принимать во внимание положения статьи 88 Трудового кодекса РФ, запрещающей запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением случаев, относящихся к вопросу о возможности выполнения работником его трудовой функции.

Таким образом, российское, трудовое законодательство в целом соответствует рекомендациям Международной организации труда.

4. Прекращение трудовых отношений

В соответствии с пунктом 4.8 Свода ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений. Как и при других обстоятельствах, работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, должны иметь возможность продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям. В подпункте «в» пункта 9.1 указано, что пока ВИЧ-инфицированные работники в состоянии (с медицинской точки зрения) выполнять показанные им производственные функции, они должны иметь полную возможность для перевода на другие должности и повышения по службе.

В трудовом законодательстве нет оснований, предусматривающих увольнение работника по причине его инфицированности ВИЧ. Кроме того, в соответствии со статьей 17 ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», не допускается увольнение с работы ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции.

Законодательством предусмотрена возможность прекращения трудовых отношений, в случае отказа работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ). Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ (часть 2 статьи 72 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с подпунктом «а» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Согласно пункту 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Отметим еще раз, что статьей 214 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении своего здоровья.

Таким образом, работник должен информировать работодателя об ухудшении своего здоровья, а работодатель, в свою очередь, обязан перевести его на работу, которую он мог бы выполнять по состоянию своего здоровья. Увольнение допускается только в крайнем случае и его нельзя связывать с наличием ВИЧ.

Для регулирования вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом в компании рекомендуется разработка, утверждение и доведение до сведения всех сотрудников письменной политики компании по ВИЧ/СПИДу, которая должна соответствовать российскому законодательству. Рекомендации по разработке такой политики приводятся в следующей главе.

Глава 3

Разработка политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа

Политика по вопросам ВИЧ/СПИДа – это свод правил, определяющий отношение компании к проблеме ВИЧ/СПИДа и поведение сотрудников.

Многие компании уже столкнулись с проблемами ВИЧ/СПИДа. Некоторые только готовятся к встрече с последствиями эпидемии. Международный опыт показывает, что выработка и проведение специфической политики по отношению к ВИЧ/СПИДу необходимы для эффективного ответа компании на возникающие проблемы и их предупреждение. Наличие политики дает возможность:

1. предотвратить влияние эпидемии на производство
2. приостановить развитие эпидемии ВИЧ/СПИД
3. снизить стигму и избежать дискриминации
4. обеспечить выполнение законодательства
5. более эффективно проводить программу профилактики ВИЧ/СПИДа в компании

Данная глава предлагает пошаговые инструкции по формированию политики компании в отношении ВИЧ/СПИДа. Этот раздел предназначен для использования на рабочих местах без выраженной специфики. Для отдельных подразделений, таких как медицинская служба, требуется специальный подход.

Цель и задачи политики по ВИЧ/СПИДу

Цель политики по вопросам ВИЧ/СПИДа – снизить негативное влияние эпидемии на компанию. Политика по ВИЧ/СПИДу отражает принципы и практику отношения к сотрудникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, принятые в компании. Она письменно фиксирует как общую позицию организации, так и процедуры, включающие последствия нарушения правил, и таким образом четко объясняет сотрудникам, чего от них ждут

Политика служит выполнению следующих задач:

- Создать фундамент для программы профилактики ВИЧ/СПИДа в компании
- Разработать стандарты взаимодействия в компании по вопросам ВИЧ/СПИДа
- Установить правила поведения и санкции при нарушении этих правил для сотрудников
- Предоставить сотрудникам информацию о службах и организациях, осуществляющих помощь по вопросам ВИЧ/СПИДа
- Создать инструкции по решению вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом, возникающих в коллективе, для менеджеров и супервизоров.
- Обеспечить соответствие законодательству
- Исключить случаи дискриминации сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом
- Создать равновесие между интересами компании, интересами сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом, и интересами остальных сотрудников.

Политика компании не является сама по себе планом действий, которые обеспечивают ответ компании на проблему ВИЧ/СПИДа. Она создает основу, на которой можно построить эффективную программу профилактики.

Политика по ВИЧ/СПИДу может быть включена в более широкую систему, существующую в компании: общие корпоративные правила, политику по охране здоровья сотрудников или по социальной ответственности компании.

На практике во многих компаниях обычно существуют неписанные и не всегда объявленные правила по разным вопросам. Это «нормы поведения», которые выработаны ежедневной практикой и определяют действия менеджеров. В неотложной ситуации, связанной с эпидемией ВИЧ/СПИДа, официально принятая политика работает эффективнее: только она обеспечивает осознанную структуру правил поведения всех сотрудников. В экстренных ситуациях, связанных с эпидемией ВИЧ/СПИДа, таких как остановка работы, дискриминация сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом, страх коллег, напряженные отношения между сотрудниками, именно политика создает ясное представление у менеджеров, сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом, и их коллег об ожиданиях и требованиях их работодателя. Важно, чтобы выработка политики опережала появление кризисных ситуаций.

Как начать работу над созданием политики?

Начните с выделения определенного времени для разработки политики. Обычно на это требуется не более 10 часов.

Обратитесь к примерам

Разные компании уже применяют эффективные политики по ВИЧ/СПИДу. Воспользуйтесь образцами политик, приведенными в конце пособия, при разработке собственного подхода. Проще адаптировать существующую проверенную политику к специфике вашей компании, чем пытаться сделать заново свою.

Лидерство и командная работа.

Для разработки политики и проведения программы необходима поддержка со стороны высшего руководства, лидерство и командная работа. Эффективная команда состоит из представителей различных служб компании, которые занимают ответственные позиции и пользуются уважением сотрудников и руководства компании. В команду могут входить представители службы персонала, медицинской, социальной и юридической служб. Команда должна быть достаточно компактной в интересах простоты управления, но в то же время представляющей позиции всех сторон в компании. Определите лидера процесса работы над созданием политики. Пригласите к участию в команде представителей профсоюза или трудового коллектива.

Подготовка

Каждому сотруднику, принимающему участие в процессе разработки политики, необходимо посетить специальный семинар по ВИЧ/СПИДу, включающий организационные вопросы. Также каждому члену команды рекомендуется ознакомиться с данным руководством.

Составьте контрольный список

Составьте контрольный список самых существенных вопросов, которые вы считаете необходимым включить в политику по ВИЧ/СПИДу. Это могут быть следующие позиции:

- Соответствие законодательству
- Конфиденциальность в отношении ВИЧ-статуса сотрудников
- Предупреждение дискриминации
- Поведение сотрудников, ожидаемое в вашей компании
- Обращение за помощью как внутри, так и вне компании
- Обучение и предоставление информации о ВИЧ/СПИДе

- Вопросы страхования
- Баланс потребностей компании, сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом, и всех остальных сотрудников.

Рассмотрите эти позиции по отношению к разным подразделениям вашей компании и добавьте специфические для нее факторы. Убедитесь, что вы осведомлены о медицинских аспектах проблемы и о вопросах законодательства. Эти факты должны быть ясно отражены в вашей политике.

Важнейшие медицинские факты

ВИЧ не передается через повседневные бытовые контакты. Нельзя заразиться через рукопожатие, общую посуду, рабочие инструменты, питьевые фонтанчики, полотенца, телефонные трубки. ВИЧ не передается по воздуху, при чихании, через еду, воду, насекомых и животных. Таким образом, рабочее место является безопасным с точки зрения возможности инфицирования

Вопросы законодательства (см. главу 2).

Разработка принципов политики

Многие работодатели считают, что имеет смысл соотнести политику по отношению к ВИЧ/СПИДу с принципами политики по другим вопросам трудовой деятельности, таким, например, как политика заботы о здоровье и безопасности сотрудников или социальной ответственности компании. Если для вас это первый опыт разработки четко сформулированной, закреплённой в письменной форме политики, полезно ответить на следующие вопросы:

- Почему вы решили, что вам необходима политика по отношению к ВИЧ/СПИДу?
- Почему вы решили, что она нужна именно сейчас?
- Какие преимущества для сотрудников вашей компании вы ожидаете от введения политики по ВИЧ/СПИДу?

Как можно представить политику по отношению к ВИЧ/СПИДу?

В контексте существующей практики поведения в вашей компании

Разработка политики в соответствии с существующей практикой поведения в вашей компании обеспечит ее преемственность, понимание и принятие. Отношение к сотрудникам может быть выражено следующей формулировкой: «Мы заботимся о благополучии компании и сотрудников. В русле этой традиции мы разрабатываем политику по отношению к ВИЧ/СПИДу».

В контексте социальной ответственности работодателя

Некоторые компании представляют политику по отношению к ВИЧ/СПИДу как проявление своей социальной ответственности: «Эпидемия ВИЧ/СПИДа касается каждого, и мы разрабатываем политику, поскольку готовы решать проблемы, связанные с эпидемией ответственно, сознательно и по-деловому».

В контексте заботы о здоровье и безопасности сотрудников

Многие компании внедряют разнообразные программы содействия здоровому и безопасному образу жизни сотрудников. С этой точки зрения подход к ВИЧ/СПИДу может быть выражен следующим образом: «Мы стремимся обеспечить здоровую и безопасную обстановку своим сотрудникам. После изучения фактов и получения достоверной информации о ВИЧ/СПИДе мы разработали политику нашей компании по отношению к этой проблеме, чтобы каждый сотрудник знал, как он может

предотвратить распространение ВИЧ, и был уверен в безопасности своего здоровья на рабочем месте».

Вопросы, которые следует рассмотреть перед созданием политики

Ваша политика по вопросам ВИЧ/СПИДА должна отражать стиль ведения вашего бизнеса, ваши представления о том, что является наиболее успешным и подходящим вашей компании. Существует несколько общих подходов к внедрению политики по отношению к ВИЧ/СПИДУ:

1. *Интеграция политики по отношению к ВИЧ/СПИДУ в уже существующую политику.*

Этот подход основан на том, что нет оснований рассматривать ВИЧ/СПИД отдельно и по-другому, чем остальные болезни. Иногда отдается предпочтение такому подходу, так как это отражает отношение компании к серьезным заболеваниям сотрудников вообще. В этом случае ВИЧ/СПИД представляется как пример одного из заболеваний, на которые направлена политика.

2. *Разработка политики, специфичной для ВИЧ/СПИДА*

Такой подход признает, что ВИЧ/СПИД представляет большую опасность для здоровья и благополучия компании, и подчеркивает желание работодателя выработать пути решения специфических вопросов, связанных с этим явлением. В таком случае значительная часть политики направлена на снижение беспокойства сотрудников, характерного для этого заболевания.

И в первом, и во втором случаях защищаются права сотрудников, которые могут быть инфицированы ВИЧ, поддерживается атмосфера сочувствия и понимания среди коллег, и создаются правила для менеджмента. Проведение политики дает возможность снизить страх и изменить ложные убеждения коллег

Компоненты политики

Политика обычно включает два основных компонента:

Компонент 1:

Общие положения, разъясняющие позицию по отношению к ВИЧ/СПИДУ или охране здоровья сотрудников компании в целом. Здесь вы определяете, в чем заключается ваша политика в целом.

Компонент 2:

Информация о специальных процедурах, описывающих правила и инструкции для менеджеров и сотрудников, с целью прояснения того, что вы от них ждете. Эта часть разъясняет, как политика будет осуществляться в вашей компании.

Представьте вашу политику в письменном виде для обсуждения и последующего утверждения.

Аспекты, которые необходимо учесть при разработке политики

Аспекты политики – это те темы, которые угрожают работе компании и беспокоят работодателя и сотрудников. Обычно в политику включаются следующие аспекты:

Исключение дискриминации

Важнейший аспект политики. При создании политики необходимо привести его в соответствие с законодательством РФ (см. Глава 2).

Образец: «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» не нарушает прав сотрудников, живущих с ВИЧ, при подаче заявления о приеме на работу, при найме, продвижении по службе, пользовании специальным оборудованием, увольнении, выплате компенсаций, профессиональном обучении и в других ситуациях».

Продолжение работы сотрудника, живущего с ВИЧ/СПИДом, при его желании и отсутствии медицинских противопоказаний

Сотрудники, живущие с ВИЧ/СПИДом, чаще всего хотят и могут продолжать работу. Это должно найти отражение в политике по вопросам ВИЧ/СПИДа. Некоторые компании отражают свое отношение к ситуации, понимая насколько важно продолжение работы для процесса выздоровления и продления жизни человека, живущего с ВИЧ/СПИДом, предлагая соответствующую состоянию здоровья сотрудника работу и оказывая ему поддержку.

Образец: «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» признает, что сотрудники, живущие с ВИЧ/СПИДом, могут по желанию продолжать участвовать в рабочем процессе, настолько, насколько позволяет состояние их здоровья».

Стандарты выполнения работы

За работодателем сохраняется право требовать соблюдения стандартов выполнения работы для всех сотрудников, включая сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом. Это обеспечивает баланс между потребностями компании в производительности труда и потребностью в работе людей, живущих с ВИЧ/СПИДом.

Образец: «Пока сотрудник, живущий с ВИЧ/СПИДом, способен выполнять свои основные трудовые обязанности, руководство будет с пониманием относиться к проблемам его здоровья и гарантировать такое же отношение к нему, как и к другим сотрудникам».

Изменения условий труда

При необходимости работодатель обеспечивает сотрудникам, живущим с ВИЧ/СПИДом (и другими заболеваниями) приемлемые условия труда. Приемлемыми условиями называются изменения в рабочей обстановке или привычном способе выполнения работы, которые позволяют квалифицированному работнику, живущему с ВИЧ/СПИДом, выполнять свои профессиональные обязанности, пользоваться теми же преимуществами и привилегиями, что и другие сотрудники. Этот спектр изменений условий работы может включать:

- Изменения в графике работы
- Распределение работы
- Отлучки с места работы
- Перевод в другое подразделение
- Компьютер на дому
- Специальное оборудование для инвалидов
- Доступ к техническим средствам и т.д.

Работодатель не обязан обеспечивать сотрудникам условия работы, которые наносят существенный ущерб компании.

Образец: «В «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» могут быть созданы приемлемые условия для работы сотрудника с ВИЧ/СПИДом, когда это оправдано, за исключением случаев, когда это может нанести ущерб бизнесу компании».

Конфиденциальность и неразглашение медицинской информации

Одним из основных аспектов любой политики по вопросам ВИЧ/СПИДа является вопрос о конфиденциальности и неразглашении медицинской информации. Это соответствует требованиям российского законодательства о конфиденциальности информации о любом заболевании и всех персональных данных сотрудника.

Образец: «Медицинская информация о сотрудниках носит личный характер и расценивается как конфиденциальная. «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» предпримет все необходимые меры по предотвращению несанкционированного доступа к информации о состоянии здоровья сотрудников».

Информация, полученная в результате медицинского обследования, должна собираться и храниться в специально оборудованном месте. Работодатель должен нести ответственность за сохранность и нераспространение этой информации.

Интересы других сотрудников

При создании политики по вопросам ВИЧ/СПИДа продумайте соблюдение баланса интересов компании, сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом, и остальных сотрудников.

Образец: «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» с пониманием и ответственностью относится к интересам всех сотрудников и придает особое значение их просвещению и информированию по вопросам ВИЧ/СПИДа».

Границы ответственности работодателя

Крайне важно указать границы ответственности компании по отношению к сотрудникам по вопросам, связанным с ВИЧ/СПИДом.

Образец: «Требования о переводе на другое место работы, основанные на страхе инфицирования ВИЧ или дискриминации, не являются поводом для рассмотрения»

В случае если сотрудники встревожены или чувствуют угрозу, можно предложить им пройти обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа или направить их на консультацию, которая поможет им решить проблему (см. главы 4 - 5).

Просвещение сотрудников

Просвещение сотрудников по вопросам ВИЧ/СПИДа может снизить их беспокойство. Когда сотрудники владеют достаточно полной информацией, они обычно воспринимают своего коллегу, живущего с ВИЧ/СПИДом, с сочувствием и пониманием, что позволяет избежать конфликтов и дискриминации.

Образец: «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ», проявляя заботу о здоровье сотрудников и о психологическом климате в рабочем коллективе, берет на себя ответственность обеспечить просвещение, необходимое для понимания путей

передачи ВИЧ, предупреждения инфицирования и устранения необоснованных страхов сотрудников, а также соблюдения российского законодательства».

Обращение за помощью

Многие компании обеспечивают своим сотрудникам возможность обращения за помощью по вопросам ВИЧ/СПИДа внутри или вне компании. Эта возможность может заключаться в информации об организациях, оказывающих медицинскую и консультативную помощь, или включать в себя элементы материальной помощи сотрудникам. Например, компания может взять на себя оплату услуг по тестированию при желании сотрудника прояснить свой ВИЧ-статус.

Образец: «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» поощряет желание сотрудников получить помощь от учреждений, оказывающих медицинскую помощь и проводящих консультирование по вопросам ВИЧ/СПИДа, а также от групп поддержки. Информация о возможностях получения помощи содержится в буклетах, вывешена на доске объявлений, а также может быть получена конфиденциально у (имя сотрудника или название службы)».

Заключительное обсуждение, утверждение и осуществление политики

Написанную политику рекомендуется рассмотреть с точки зрения трудового законодательства и законов, регулирующих вопросы, связанные с ВИЧ/СПИДом. После того, как все участники команды придут к соглашению по окончательному варианту, необходимо официально утвердить политику, заручившись поддержкой и подписями высшего руководства и профсоюзных лидеров.

Утвержденная политика доводится до сведения всех сотрудников и воплощается в жизнь. Руководящий персонал, специалисты и профсоюзные деятели должны знать как содержание самой политики, так и свои роли в ее проведении. Сотрудники должны понимать, чего от них ждут.

Менеджеры по персоналу, медицинские работники, менеджеры и супервизоры

Для успешного претворения в жизнь разработанной политики в первую очередь нужно обучить руководящий персонал и специалистов, с тем, чтобы дать им инструменты для решения ситуаций, связанных с ВИЧ/СПИДом, с которыми они могут столкнуться. Наряду с базовым образованием по вопросам ВИЧ/СПИДа рекомендуется провести обзор принципов политики компании в этой сфере, обсуждение тех ситуаций, которые могут возникнуть в трудовом коллективе.

Сотрудники

После проведения курса образования для менеджеров и супервизоров можно начать программу просвещения для сотрудников. Просвещение сотрудников поможет предотвратить распространение эпидемии, а также избежать конфликтных ситуаций, связанных с ВИЧ/СПИДом и дискриминации.

Просвещение по вопросам ВИЧ/СПИДа

Для разработки и осуществления образовательной программы, отвечающей потребностям вашей компании, обратитесь к информации, изложенной в главе 4 «Планирование и проведение обучающей программы по ВИЧ/СПИДу».

Глава 4

Планирование и проведение обучающей программы по ВИЧ/СПИДу

Программа профилактики ВИЧ/СПИДа в компании представляет собой продуманную, постоянно действующую стратегию, разработанную с целью предупреждения и решения проблем, связанных с эпидемией.

Тезис о том, что профилактика это неотъемлемая и центральная часть ответа на эпидемию ВИЧ на всех уровнях, уже не подвергается сомнению. Важным элементом профилактики ВИЧ/СПИДа является просвещение или профилактическое обучение. Международный опыт продемонстрировал, что наиболее эффективно проводить профилактическое обучение сотрудников в рамках запланированной профилактической программы, которая разрабатывается в каждой компании и учитывает имеющиеся в ней ресурсы и структуру. Данная глава ставит своей целью помочь компаниям организовать профилактическое обучение сотрудников, используя стратегии и ресурсы, доказавшие свою эффективность.

Знание о том, какое влияние ВИЧ/СПИД может оказать на компанию, поможет предпринять ответственные шаги, чтобы минимизировать это воздействие, выражающееся в снижении производительности труда, повышении себестоимости продукции, конфликтных ситуациях, судебных исках и других деструктивных факторах, с которыми сталкиваются неподготовленные компании при первых же случаях ВИЧ/СПИДа среди сотрудников. Разрабатывая стратегию и проводя профилактическое обучение в компании до того, как появится первый установленный или подозреваемый случай ВИЧ/СПИДа среди ваших сотрудников, можно предотвратить возникновение кризисных ситуаций.

Проведение программы профилактики ВИЧ/СПИДа в компании оправдано, в первую очередь экономически. Международный опыт показал, что своевременные инвестиции в обучение, профилактику и медицинскую помощь дают долгосрочную финансовую выгоду.

Например, в компании «Даймлер-Крайслер» в Южной Африке подсчитали, что предотвращение одного случая инфицирования ВИЧ экономит средства, равные трем или четырем годовым зарплатам сотрудника.

Конкретные шаги, которые необходимо предпринять для разработки эффективной образовательной программы, зависят от размера компании, типа производства, местоположения и организационного стиля. Используйте данную главу как рекомендации, адаптируйте предлагаемые подходы к запросам и потребностям вашей компании.

Рекомендуемая стратегия профилактического обучения

Наиболее эффективным ответом компании на запросы сотрудников является проведение обучающих семинаров в интерактивной форме с использованием современной методологии, включающей работу в небольших группах и выполнение заданий, актуализирующих личный опыт участников. Также важно разъяснить политику компании по ВИЧ/СПИДу, получить информацию и помощь от надёжных,

вызывающих доверие экспертов по вопросам ВИЧ/СПИДа и создать безопасную поддерживающую обстановку для ваших сотрудников. Обучение сотрудников не является одноразовым мероприятием. Чтобы программы были успешными, их необходимо проводить в течение продолжительного времени, необходимого сотрудникам для решения разнообразных вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом. Брошюры и другие материалы могут быть использованы в качестве приложений, усиливающих основную форму работы в группах, а также (через 3-6 месяцев после проведения обучения) для напоминания о проблеме ВИЧ/СПИДа и поддержания изменений в поведении.

Рекомендуется проведение четырехэтапного профилактического обучения в компании:

- I. Обучение команды организаторов программы профилактики ВИЧ/СПИДа в компании.
- II. Обучение менеджеров и специалистов (менеджеров по персоналу, линейных менеджеров и супервизоров, медицинских работников)
- III. Обучение сотрудников всех структурных подразделений компании.
- IV. Обучение семей сотрудников.

I. Обучение команды организаторов принципам профилактики ВИЧ/СПИДа

Команде, которая будет организовывать профилактическую работу в компании, необходимо пройти обучение на семинаре, освещающем современное состояние проблемы ВИЧ-инфекции и вопросы организации профилактической программы. Это обучение рекомендуется провести перед началом разработки политики компании по ВИЧ/СПИДу и перед обучением сотрудников компании. От членов команды не требуется становиться экспертами в вопросах ВИЧ/СПИДа, но они должны иметь представление об основных аспектах проблемы. В ТППС разработан специальный семинар для организаторов.

II. Обучение менеджеров и специалистов

Рекомендуется провести обучение менеджеров по персоналу, линейных менеджеров и супервизоров, а также медицинской и социальной службы компании перед тем, как приступить к обучению других сотрудников. Эти группы персонала занимают ключевые позиции в осуществлении профилактической программы. С одной стороны, от них зависит повседневная деятельность компании и следование принципам политики компании, а с другой стороны, они могут и должны участвовать в организации и проведении обучения для сотрудников.

Обучение менеджеров по персоналу, линейных менеджеров и супервизоров

В обучение рекомендуется включить факты о ВИЧ/СПИДе, основные положения российского законодательства в этой сфере, разъяснение принципов политики вашей компании и функциональных обязанностей каждой группы управленческого персонала в рамках программы. Менеджерам необходимо знать, как использовать политику компании по ВИЧ/СПИДу при решении кризисных ситуаций, чтобы исключить дискриминацию сотрудников, живущих с ВИЧ/СПИДом или ухаживающих за людьми, живущими с ВИЧ/СПИДом, поскольку в их функции входит:

- Доведение до сведения своих подчиненных политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Организация участия сотрудников в образовательных семинарах по ВИЧ/СПИДу.
- Контроль над ситуацией и взаимоотношениями сотрудников в своих рабочих коллективах.
- Ответы на вопросы сотрудников

- Направление сотрудников в подразделения компании или в организации, где они могут получить помощь или дополнительную информацию.

Обучение медицинских работников

Наряду с повышением квалификации в области ВИЧ/СПИДа, обязательным для всех медицинских работников в России, рекомендуется провести дополнительное обучение медицинской службы компании, ориентированное на ее участие в программе профилактики ВИЧ/СПИДа. Вклад этой службы зависит от ее размеров и структуры, а также от политики компании по ВИЧ/СПИДу. Задачи, выполняемые медицинскими сотрудниками для эффективного решения вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом, в компании могут включать:

- Работу представителей медицинской службы в команде организаторов программы профилактики ВИЧ/СПИДа в компании.
 - Направление сотрудников в медицинские учреждения региона для добровольного конфиденциального тестирования на ВИЧ, консультирования и лечения.
 - Предоставление дополнительной информации по ВИЧ/СПИДу сотрудникам компании.
 - Проведение обучения сотрудников компании.
 - Консультирование сотрудников компании по вопросам, связанным с ВИЧ/СПИДом.
- Для выполнения последних двух задач необходимо специальное обучение медицинского персонала, поскольку консультирование по вопросам ВИЧ/СПИДа и эффективное проведение обучающих семинаров не входят в стандартные профессиональные компетенции, охваченные медицинским образованием.

Во время обучения медицинской службы компании в рамках программы профилактики ВИЧ/СПИДа рекомендуется обсуждение взаимодействия с региональными СПИД – центрами для оказания специализированной медицинской помощи сотрудникам с ВИЧ/СПИДом. Для налаживания эффективного взаимодействия можно пригласить представителя регионального ВИЧ/СПИД центра сделать доклад о ситуации в регионе и обсудить возможности сотрудничества.

III. Обучение сотрудников

Во время обучения вашим сотрудникам необходимо предоставить основную информацию о ВИЧ/СПИДе, включая состояние эпидемии в мире, в России и в вашем регионе, пути передачи ВИЧ и личную профилактику, основные положения российского законодательства в этой сфере. Необходимо разъяснить принципы политики вашей компании. Профилактическое обучение, проведенное в интерактивной форме, поможет сотрудникам компании обсудить вопросы взаимоотношений в коллективе и безопасности на работе. Обучение, а также буклеты и другие информационные материалы должны включать следующие темы:

- Какими путями ВИЧ передаётся, а какими нет?
- Почему сотрудник с ВИЧ или СПИДом не представляет риска для здоровья окружающих?
- Как предотвратить распространение ВИЧ-инфекции?
- Российское законодательство о ВИЧ/СПИДе.
- Какова политика компании по вопросам ВИЧ/СПИДа и процедуры решения проблем и спорных ситуаций, связанных с ВИЧ/СПИДом, в компании.
- Как общаться с сотрудником, живущим с ВИЧ/СПИДом?
- Соблюдение конфиденциальности.
- Куда обращаться за помощью и дополнительной информацией?

- Информация о поддержке, предоставляемой компанией сотрудникам с ВИЧ/СПИДом и членам их семей.

IV. Просвещение семей сотрудников

Просвещение семей сотрудников – это логичный и необходимый шаг, вытекающий из общего смысла комплексной профилактической программы по ВИЧ/СПИДу в компании. Информированность семьи о рисках, связанных с ВИЧ-инфекцией, способствует более эффективному предотвращению инфицирования и, таким образом, повышает вероятность сохранения здоровья. А здоровая семья является залогом меньшего эмоционального истощения своего члена - сотрудника компании и меньших финансовых потерь компании, инвестирующей деньги в сохранение здоровья семей сотрудников

Зачастую сотрудник, у которого в семье есть родственник с ВИЧ/СПИДом, становится слишком рассеянным, чтобы сохранять прежнюю продуктивность работы, особенно, если он осуществляет уход за ВИЧ-положительным членом семьи. Иногда коллеги боятся контактировать с теми, кто ухаживает за больным СПИДом, что может отрицательно сказаться на работе подразделения в целом.

Так как дети, растущие в вашем регионе, возможно, являются вашими будущими трудовыми ресурсами, обеспечение их здоровья является задачей первостепенной важности. Благодаря просвещению родителей тревога о детях и предупреждение возможности их инфицирования ВИЧ, может быть реальной заботой.

Многие подростки вовлечены в поведение, которое увеличивает риск инфицирования ВИЧ. Взрослые могут и не подозревают, что молодые люди, которых, как им кажется, они хорошо знают, уже вступают в сексуальные отношения и экспериментируют с инъекциями наркотиков. Всё это может увеличить риск ВИЧ-инфицирования. Молодым людям необходимо дать информацию о ВИЧ/СПИДе и о том, что они могут предпринять, чтобы защитить себя и тех, кто им дорог, от заражения. Программа по семейному образованию может помочь вашим сотрудникам – родителям поговорить с детьми о ВИЧ и о том, как избежать инфицирования. Она поможет наладить доверительное общение с детьми, избежать морализирования при беседах с подростками и обсудить опасность незащищенного секса с точки зрения риска инфицирования ВИЧ.

Предварительная подготовка

Лидерство и командная работа.

Организацию профилактического обучения может провести та же команда, которая занималась разработкой политики компании, поскольку она уже обучена и знакома с вопросами ВИЧ/СПИДа и принципами организации программы профилактики. Эффективная команда состоит из представителей различных служб компании, которые занимают ответственные позиции и пользуются уважением сотрудников и руководства компании. В команду могут входить представители службы персонала, медицинской, социальной и юридической служб. Команда должна быть достаточно компактной в интересах оптимального управления, но, в то же время, репрезентативной с точки зрения представленных позиций. Пригласите к участию в команде представителей профсоюза или трудового коллектива. В начале этапа планирования составьте график работы команды, зарезервировав по 2 часа в неделю в течение двух месяцев (приблизительно 16 часов). Рассчитайте также, сколько времени необходимо команде на каждом этапе реализации программы.

Поддержка высшего руководства

Для того чтобы программа по ВИЧ/СПИДу была успешной, желательно получить поддержку со стороны высшего руководства компании. От руководителей и старших менеджеров зависят продолжительность программы по ВИЧ/СПИДу и финансирование её проведения. Поэтому актуальность и концепция программы профилактики ВИЧ/СПИДа в компании должна быть представлена для одобрения руководству компании. Подготовьте также данные статистики, показывающие напряженность ситуации в России и воздействие эпидемии на компании. Сопоставьте расходы, необходимые для проведения программы профилактики ВИЧ/СПИДа, связанные с планированием, организацией и проведением обучения, с затратами на компенсацию различных производственных нарушений, вызванных необоснованными страхами, временной и постоянной утратой трудоспособности сотрудников в результате ВИЧ/СПИДа, снижения производительности из-за ухудшения психологического климата в коллективе.

Оценка потребностей сотрудников компании в обучении

Рекомендуется провести предварительную оценку знаний и потребностей ваших сотрудников для создания более адекватного содержания программы и завершения планирования. Эти мероприятия описаны в главе 6, в приложении приводятся образцы вопросников. Если вы используете командный подход, поставьте соответствующие задачи перед членами команды, чтобы максимально усилить эффективность работы.

Соответствие профилактической программы политике компании по ВИЧ/СПИДу

Планируемая программа должна соответствовать позиции вашей компании, выраженной в политике по ВИЧ/СПИДу. Рекомендуется ознакомить сотрудников с этой политикой и процедурами её проведения во время профилактического обучения.

Сбор информации о внешних ресурсах

Соберите информацию, выберите материалы и ресурсы, которые наиболее отвечают потребностям вашей компании. Если вы работаете с командой, распределите соответствующие задания между членами команды для повышения эффективности работы.

- Свяжитесь с экспертами ТППС и договоритесь о помощи в оценке потребностей компании и о проведении обучающих семинаров.
- Позвоните в региональный центр профилактики СПИДа, который может предоставить образовательные материалы по ВИЧ/СПИДу, включая брошюры и плакаты, либо помочь в их разработке. Также узнайте о доступности добровольного конфиденциального и/или анонимного консультирования и тестирования на ВИЧ, справочном телефоне и телефоне доверия. Эти сведения вы сможете включить в информационные материалы для сотрудников.
- Свяжитесь с местными некоммерческими организациями (НКО), предоставляющими услуги по ВИЧ/СПИДу, чтобы получить материалы, помощь или информацию. Некоторые из них могут предоставить вам образовательные программы по данной проблеме. Также узнайте, какую помощь и поддержку ваши сотрудники с ВИЧ/СПИДом или их семьи и друзья, а также коллеги могут получить в этих организациях. Например, есть ли у них телефон доверия или группа взаимопомощи людей, живущих с ВИЧ/СПИДом. Эту информацию также можно включить в материалы для сотрудников.
- Установите контакт с другими компаниями в вашем регионе, в России или за рубежом, чтобы выяснить, как они решают проблемы ВИЧ/СПИДа. Многие организации, у которых уже есть успешный опыт проведения программ по

ВИЧ/СПИДу, охотно им делятся, включая политику компании, процедуры её проведения, информацию, материалы и ресурсы.

Планирование бюджета

Составьте бизнес-план проведения программы по ВИЧ/СПИДу. У разных компаний список затрат, влияющих на стоимость программы, может значительно отличаться. Подходите к делу творчески, и вы найдёте оптимальный способ проведения программы в рамках отведённого на нее бюджета.

Затраты на образовательную программу по ВИЧ/СПИДу включают:

- Оплату услуг специалистов, приглашённых для консультации и проведения семинаров.
- Стоимость материалов: брошюр, пособий, канцелярских товаров и печатной продукции.

Кроме этого, необходимо выделить следующие ресурсы:

- Время команды, необходимое для обучения, планирования и организации программы в компании.
- Рабочее время сотрудников компании, необходимое для участия в запланированных мероприятиях.
- Помещение для проведения семинаров.
- Оборудование, включая проектор, компьютер, доску или флип-чарт, и т.п.

Планирование процесса профилактического обучения сотрудников

Оптимальная продолжительность семинаров по ВИЧ/СПИДу для сотрудников равна двум – трем часам. Постарайтесь составить график проведения обучения таким образом, чтобы за короткий промежуток времени в профилактическом обучении приняли участие все сотрудники компании.

Кто будет проводить семинары?

Возможны два подхода, каждый из которых имеет свои преимущества:

- 1) подготовка одного или нескольких специалистов из числа сотрудников компании;
 - 2) приглашение специалистов из других организаций.
- 1) Некоторые компании считают, что более эффективно с точки зрения, как цены, так и качества выбрать заинтересованных сотрудников и предоставить им соответствующую подготовку, чтобы они стали «собственными экспертами» компании по вопросам ВИЧ/СПИДа. При подборе сотрудников для выполнения этой задачи, помните, что это должны быть уважаемые, вызывающие доверие члены команды.
 - 2) Если ваша компания предпочитает другой подход, обратитесь к собранной вами информации и посмотрите, есть ли в вашем регионе организация или специалисты, которые проводят семинары по ВИЧ/СПИДу для сотрудников компаний. Преимуществом приглашённого со стороны специалиста является то, что с незнакомым человеком ваши сотрудники могут чувствовать себя более комфортно и в большей степени конфиденциально во время обсуждения деликатных проблем, связанных с ВИЧ/СПИДом.

Как начать обсуждение темы ВИЧ/СПИДа в компании?

Перед началом профилактического обучения вам необходимо решить, каким способом вы начнёте разговор о ВИЧ/СПИДе в своей компании. Составьте список различных способов распространения информации и обучения, принятых в вашей компании. Решите, какой из них больше подходит для начала обсуждения вопросов ВИЧ/СПИДа в вашей компании, а какой оптимален для периодического обновления информации, предназначенной сотрудникам. Многие компании начинают обсуждение проблем ВИЧ/СПИДа с доведения до сведения сотрудников положений и процедур политики компании перед началом проведения образовательной программы.

Подготовка семинара

При проведении семинаров нужно сделать всё возможное для создания открытой доверительной атмосферы, принятой при неформальном общении. Делегируйте ответственность за выполнение различных задач членам своей команды:

- Выберите программу и специалистов, соответствующих стилю вашей компании, свяжитесь с ними заранее и согласуйте расписание.
- Выясните у специалиста, какое оборудование и материалы необходимы: проектор для слайдов, компьютер, канцелярские принадлежности, копии материалов и т.п.
- Закажите комнату, достаточно просторную, чтобы вместить туда всех приглашённых участников группы, и не слишком большую, чтобы способствовать свободному неформальному обмену мнениями в дискуссии и обсуждению личных вопросов.
- Закажите необходимые материалы и оборудование, предусмотрев достаточно времени для их доставки.
- Объявите сотрудникам о семинаре, используя свой обычный стиль сообщения информации.

В некоторых компаниях всем сотрудникам рассылали сообщения от имени президента или другого топ-менеджера с личным приглашением принять участие в семинаре в указанное время. Часто в начале подобных приглашений сообщается о той позиции, которую компания занимает по вопросам ВИЧ/СПИДа. Первый шаг в общении с сотрудниками, исходящий от высшего руководства, помогает задать деловой тон всей программе, вызвать к ней доверие.

Рекомендации по повестке дня семинара

Начало семинара

- Получите поддержку руководства в том, что в семинарах должны участвовать все сотрудники, что поможет снять чьё-либо предубежденное к этому отношение.
- Чтобы вызвать доверие к программе, ее должен представить кто-либо из руководителей (предпочтительно президент или другой представитель высшего руководства).
- Расскажите о позиции компании и поинтересуйтесь, есть ли вопросы, необходимо ли разъяснение или обсуждение.
- Представьте специалистов и попросите начать презентацию.

Завершение семинара

- Поддержите вопросы и дискуссию среди сотрудников.
- Отведите время для обсуждения разногласий.
- Будьте готовы к тому, что некоторые сотрудники всё равно будут испытывать дискомфорт.
- Будьте терпеливы – невозможно развеять все мифы и изменить отношение к проблеме за один семинар.

- Расскажите участникам семинара, где они могут найти дополнительную информацию.
- Опишите дальнейшие шаги:
 - Расскажите сотрудникам, что программа не заканчивается на данном семинаре, и о планах на будущее.
 - Доведите до их сведения, что компания продолжит открытый и доверительный разговор о проблемах ВИЧ/СПИДа.
 - Попросите сотрудников поделиться полученной информацией с членами их семей.
 - Поддержите сотрудников в их желании получить ответы на свои вопросы. Сообщите, к кому в вашей компании можно обратиться за информацией, а также предоставьте сведения о специалистах и ресурсах вне вашей организации, таких, как телефон доверия по вопросам ВИЧ/СПИДа, группы взаимопомощи.
 - Поддержите участие ваших сотрудников в добровольческой деятельности служб, существующих в вашем регионе.
- Поблагодарите их за участие в программе.

Планирование дальнейших шагов

Образовательная программа по ВИЧ/СПИДу не является одноразовым мероприятием. Более того, низкая эффективность коротких программ является доказанным фактом. Составляйте перспективный план на шесть месяцев или на год с учётом возможности расширения программы. Наиболее эффективные программы постоянно вносят инновации и варьируют формы своей работы. Запланируйте встречи с членами команды по два часа каждые несколько месяцев для мониторинга и планирования продолжающейся программы, чтобы:

- Обсудить то, что уже сделано (вопросы и комментарии сотрудников, успехи и трудности).
- Просмотреть вновь разработанные материалы, например, социальную рекламу, дополнительные модули программы, видеозаписи и брошюры.
- Составить план новых мероприятий по программе, запланировать следующую волну обучения, направленную на более глубокое обсуждение возникших вопросов. План должен предусматривать периодическое информационное обеспечение сотрудников по вопросам ВИЧ/СПИДа:
 - Периодически раздавайте новые буклеты или брошюры.
 - Распространяйте сообщения о наиболее важных новостях в данной области.
 - Составьте план обучения новых (вновь нанимаемых) сотрудников.
 - Оцените оказанный обучением эффект и необходимость следующего этапа обучения, включающего более глубокую проработку вопросов изменения поведения, устранения необоснованных страхов, стигмы и дискриминации.

Для помощи компаниям в организации и проведении обучения своих сотрудников международной организацией "Трансатлантические партнеры против СПИДа" (ТППС) на основе международных стандартов по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и отечественного опыта разработана комплексная образовательная программа «ВИЧ Н@ РАБОТЕ». Она включает серию модулей или семинаров-тренингов для разных целевых групп в компании. «Основной модуль» применим для всех сотрудников. В нем предоставляется информация о ситуации с распространением инфекции в мире и России, путях передачи ВИЧ и личной профилактике. Модуль

помогает сотрудникам компании обсудить вопросы взаимоотношений в коллективе и безопасности на работе. Также разработаны модули для менеджеров и специалистов компаний, которые могут занять ключевые позиции в осуществлении профилактической программы, организации и проведении обучения для персонала. Среди них: «Модуль для организаторов программы по профилактике ВИЧ/СПИДа в компании», «Модуль для менеджеров», «Модуль для менеджеров по персоналу» и «Модуль для медицинских работников». Эти модули, в частности, помогают руководителям компании и специалистам отделов по персоналу предупредить дискриминацию на рабочих местах и получить дополнительную информацию о законодательстве в области ВИЧ/СПИДа. Специальный дополнительный модуль позволит сотрудникам узнать, как провести разговор о ВИЧ/СПИДе со своими детьми и близкими. Семинары проводятся в интерактивной форме квалифицированными тренерами, являющимися профессиональными врачами и психологами. Со времени начала программы в 2004 году ее участниками стали такие ведущие компании, как **Альфа-Банк, АвтоВАЗ, Вимм-Билль-Данн, Ингосстрах, ТНК-ВР, Трансаэро, General Motors, Nestle Foods, Pepsico International, Shell Exploration и Unilever.**

Вы можете рассматривать программу по ВИЧ/СПИДу в качестве первого шага для обращения к другим вопросам охраны здоровья и разработки в вашей компании долгосрочной программы по профилактике различных заболеваний или по здоровому образу жизни.

Глава 5

Другие важные компоненты программы

Политика по ВИЧ/СПИДу и программа образования являются ключевыми элементами ответа компании на эпидемию ВИЧ/СПИДа. Для повышения эффективности деятельности компании в программу профилактики ВИЧ/СПИДа могут вводиться дополнительные компоненты. Такими компонентами могут быть:

- Участие компании в добровольном тестировании на ВИЧ с до- и после-тестовым консультированием и лечении сотрудников;
- Материальная помощь и поддержка сотрудникам со снижением работоспособности в результате ВИЧ/СПИДа;
- Внедрение «Программы помощи сотрудникам» (ППС);
- Профилактика злоупотребления алкоголем и наркотиками в компании;
- Просветительская и профилактическая работа в регионе;
- Поддержка медицинских учреждений и НГО, оказывающих помощь людям, живущим с ВИЧ/СПИДом.

Участие компании в добровольном тестировании на ВИЧ, консультировании и лечении сотрудников

Компания заинтересована в том, чтобы сотрудники могли узнать свой ВИЧ-статус, что даст возможность предотвратить распространение вируса или начать своевременное лечение для продолжения полноценной жизни и работы, несмотря на наличие ВИЧ-инфекции. В связи с этим, компания может включить в свою политику поддержку намерения сотрудников пройти тестирование с до- и после-тестовым консультированием. Компания может ограничиться выражением гарантий конфиденциальности и отсутствия дискриминации, а может занять и более активную позицию в отношении этих процедур.

Тестирование и консультирование по вопросам ВИЧ/СПИДа осуществляется специально подготовленными медицинскими работниками, и не входит в функции менеджеров компании. Роль менеджеров ограничивается доведением до сведения сотрудников политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа и предоставлением информации о службах и учреждениях, оказывающих услуги тестирования и консультирования (телефон доверия, медицинская служба компании, региональный центр по борьбе со СПИДом, местные группы поддержки людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, НГО). В рамках российского законодательства менеджеры обязаны поддерживать принципы добровольности и конфиденциальности при тестировании и консультировании сотрудников.

Некоторые компании при ограниченном доступе к бесплатному тестированию и консультированию выделяют средства и обеспечивают возможность такой помощи своим сотрудникам. В ряде случаев подготовленные специалисты медицинской службы компании могут осуществлять консультирование сотрудников по вопросам ВИЧ/СПИДа. Несмотря на то, что бесплатная медицинская помощь людям, живущим с ВИЧ/СПИДом, гарантирована законами РФ, по экономическим причинам полный объем лечения антиретровирусными препаратами может быть недоступен. В этих случаях компания может принять участие в приобретении таких препаратов и предоставить гарантии полноценного лечения своим сотрудникам и членам их семей. В ряде случаев компания также может обеспечить своим сотрудникам лекарственные препараты для так называемой постконтактной медикаментозной профилактики

инфицирования ВИЧ. Она проводится непосредственно после ситуации, рискованной в отношении заражения ВИЧ, и выходит за пределы гарантированной законом бесплатной медицинской помощи

Материальная помощь и социальная поддержка сотрудников со снижением работоспособности в результате ВИЧ/СПИДа.

В ряде компаний политика по вопросам ВИЧ/СПИДа предусматривает оказание социальной поддержки и материальной помощи людям, живущим с ВИЧ/СПИДом, или их родственникам в случае снижения работоспособности или смерти сотрудника.

«Программа помощи сотрудникам»

«Программа помощи сотрудникам» (ППС) является комплексным и эффективным подходом к снижению экономических потерь компании вследствие различных психологических проблем сотрудников, включая проблемы, связанные с ВИЧ/СПИДом. В рамках ППС создается политика, позволяющая эффективно реагировать на снижение работоспособности сотрудников, освобождая менеджеров и руководителей от необходимости разбираться на рабочем месте в причинах и передавая ответственность за решение личных проблем самим сотрудникам. Сотрудникам предлагается эффективная профессиональная консультативная помощь в решении проблем, которые вызывают снижение производительности труда. При определенных обстоятельствах сотрудник может быть направлен на консультирование менеджером или обратиться за помощью самостоятельно. Для создания у сотрудников уверенности в конфиденциальности, консультативная помощь обычно осуществляется за пределами компании. Участие компании заключается в разработке и проведении политики и в заключении договора с организацией, оказывающей консультативную помощь. Результаты внедрения ППС включают:

- Снижение экономических потерь в результате нарушений трудовой дисциплины
- Улучшение взаимоотношений в коллективе
- Решение психологических проблем сотрудников, влияющих на производительность труда (алкоголизм и наркозависимость сотрудников и их родственников, другие эмоциональные проблемы сотрудников, связанные со стрессами и хроническими заболеваниями, в частности с ВИЧ/СПИДом)
- Снятие с руководителей и менеджеров ответственности за решение проблем сотрудников, снижение затрат рабочего времени на непроизводительную деятельность.

Экономическая рентабельность ППС связана со снижением нарушений трудовой дисциплины и повышением производительности труда, что позволяет сэкономить значительные средства. По данным исследований, экономится 15 долларов на каждый доллар, израсходованный компанией на внедрение ППС¹⁰.

Профилактика злоупотребления алкоголем и наркотиками в компании

Злоупотребление наркотиками и алкоголем способствует распространению ВИЧ-инфекции и создает множество проблем для компании. Создание и усовершенствование политики по отношению к алкоголю и наркотикам, а также

¹⁰ Kim S., Coletti SD., "BCA of Drug Use Prevention Programs", *Journal of Drug Education*, 25 (2), 1995

проведение профилактического образования и организация доступа к профессиональной консультативной и лечебной помощи усилит эффективность мер по предотвращению распространения ВИЧ-инфекции. Решение проблем, вызванных злоупотреблением наркотиками и алкоголем, является одной из задач «Программы помощи сотрудникам» (ППС).

Просветительская и профилактическая работа в регионе

Многие компании принимают участие в программах просвещения по вопросам ВИЧ/СПИДа в своих регионах. Такое просвещение может охватывать разные группы населения: семьи сотрудников, молодежь и подростков, уязвимые группы населения.

Просветительская работа в регионе создает позитивный образ компании. При этом компании могут рассчитывать на дополнительный приток новых кадров, так как люди заинтересованы в том, чтобы работать в организации, которая заботится о здоровье своих сотрудников. С другой стороны, компания заинтересована в сохранении и повышении потребительского спроса на свою продукцию, что становится возможным при снижении темпов распространения эпидемии ВИЧ/СПИДа. Деятельность компании может заключаться в распространении печатной продукции по вопросам ВИЧ/СПИДа, выделении средств на проведение семинаров и работу с молодежью и школьниками, спонсировании мероприятий.

В настоящее время в России эпидемия ВИЧ-инфекции носит концентрированный характер (с высокой распространенностью ВИЧ-инфекции в отдельных уязвимых группах населения) с тенденцией к генерализации (распространения среди широких слоев населения). Эффективной мерой противодействия распространению эпидемии, в соответствии с рекомендациями ООН¹¹, являются программы снижения вреда в уязвимых группах, в частности, среди потребителей инъекционных наркотиков и лиц, оказывающих платные сексуальные услуги. Программы снижения вреда включают информирование о путях передачи ВИЧ и гепатитов, а также о методах защиты от инфицирования, обмен шприцев и игл, выдачу спиртовых салфеток и презервативов, медицинское обследование, в том числе возможность обследования на ВИЧ и другие инфекции, передающиеся половым путем, консультирование и выдачу профилактической литературы. Целью консультирования является привлечение клиентов к медицинским и социальным службам, повышение мотивации к сохранению и защите своего здоровья, а также отказу от употребления наркотиков. Эти мероприятия снижают распространение ВИЧ-инфекции в уязвимых группах, среди сексуальных партнеров потребителей наркотиков и, следовательно, среди населения в целом.

Поддержка медицинских учреждений и НГО, оказывающих помощь людям, живущим с ВИЧ/СПИДом.

Компания может оказывать поддержку государственным и негосударственным организациям, оказывающим медицинскую, психологическую и социальную помощь в области ВИЧ/СПИДа. Вклад компании может включать:

- спонсорскую помощь при закупке оборудования, тест-систем и лекарственных препаратов
- предоставление помещений для проведения мероприятий и собраний групп взаимопомощи людей, живущих с ВИЧ/СПИДом
- выделение телефонных линий для справочных служб и телефона доверия

¹¹ UNAIDS Policy Position Paper: Intensifying HIV Prevention, Program Coordinating Board Seventeenth Meeting, Geneva 27-29 June 2005.

- распространение информационных буклетов об услугах в области ВИЧ/СПИДа и т.д.

Налаживание диалога с организациями в регионе позволит помочь им решить насущные проблемы, одновременно повышая уровень качества помощи, оказываемой сотрудникам компании, их родственникам и населению региона в целом.

Предложение описанных выше компонентов программы основано на данных о распространенности ВИЧ/СПИДа в России, возможностях медицинской и консультативной помощи, доступности средств личной профилактики ВИЧ-инфекции и ИППП, а также международном опыте участия компаний в противостоянии развитию эпидемии. Спектр деятельности каждой компании может зависеть от уникальных возможностей самой компании, специфики ситуации в регионе и местных ресурсов. Компания может пополнить список компонентов своей программы после проведения анализа и оценки потребностей. В приложении II приводятся примеры программ профилактики ВИЧ/СПИДа разных компаний, которые могут подсказать полезные подходы.

Глава 6

Мониторинг программы профилактики ВИЧ/СПИДа в компании

Мониторинг - это систематический сбор информации о характеристиках и результатах определённой деятельности.

Целью мониторинга является оптимизация деятельности компании в сфере ВИЧ/СПИДа путём оценки сильных и слабых сторон программы и использования полученных результатов для повышения ее эффективности.

Данная глава содержит простую и доступную методологию мониторинга программы по ВИЧ/СПИДу, которая поможет убедиться, что ваши мероприятия достигают поставленных целей, что образовательная деятельность вашей компании по вопросам ВИЧ/СПИДа соответствует критериям непрерывного совершенствования и высокого качества. В Приложении III (на компакт-диске) приведены образцы инструментов для мониторинга, включая вопросники и инструкции по их применению.

В результате анализа вы получите представление о том, насколько ваша программа способна адаптироваться к постоянно изменяющимся факторам реальности, например, таким как новые сотрудники, новые факты и проблемы, связанные с ВИЧ/СПИДом, вновь принятые или усовершенствованные законы. Проведение мониторинга позволит оценить адекватность и ценность программы профилактики ВИЧ/СПИДа для сотрудников, её глубину и эффективность.

Преимущества проведения мониторинга

Уверенность в положительном влиянии программы

Результаты оценки успешных программ подтверждают, что просвещение, проводимое в компании, способствует лучшему пониманию путей передачи ВИЧ и подходов к профилактике и, тем самым, снижет вероятность инфицирования сотрудников и членов их семей. Осведомленность сотрудников и менеджеров о законах, защищающих права ВИЧ-инфицированных коллег, уменьшает проявления дискриминации, и позволяет избежать кризисных ситуаций. Мониторинг программы позволяет оценить ее влияние на знания, отношение и поведение сотрудников.

Улучшение качества

Как правило, одни компоненты программы более эффективны, чем другие. Мониторинг программы позволит внести соответствующие поправки для ее усовершенствования. В результате, проведение политики и программы по ВИЧ/СПИДу в компании будет в большей степени соответствовать потребностям, связанным с эпидемией ВИЧ/СПИДа, как компании, так и окружающего сообщества, и поможет решить наиболее существенные для сотрудников и менеджеров проблемы.

Соответствие содержания и формата программы особенностям компании

Предварительная оценка знаний и потребностей сотрудников поможет разработать форму и стиль проведения мероприятий по вопросам ВИЧ/СПИДа. Можно использовать готовую программу обучения, задействовав в ее проведении как собственных, так и приглашенных специалистов, или подготовить специальный проект, учитывающий специфику потребностей вашей компании и сотрудников.

Отчётность

Мониторинг программы по ВИЧ/СПИДу даст возможность представить отчёт руководителям и сотрудникам вашей компании. Вы сможете продемонстрировать руководству эффективность использования ресурсов, выделенных на программу. Это может обосновать необходимость увеличения расходов с целью разработки более эффективного подхода к решению проблем, связанных с ВИЧ/СПИДом. Результаты анализа, представленные в отчёте, дадут сотрудникам представление о вашей ответственной позиции в вопросе обеспечения их информацией по вопросам ВИЧ/СПИДа.

Методология мониторинга программы профилактики ВИЧ/СПИДа

Применяются три основных вида оценки: оценка потребностей; оценка процесса и оценка результатов, каждый из которых выполняет специфические задачи в оценке эффективности программы профилактики ВИЧ/СПИДа:

- Оценка потребностей определяет основные направления в развитии и усовершенствовании программы.
- Оценка процесса изучает различные аспекты проведения программы.
- Оценка результатов измеряет влияние программы на знания, отношение и убеждения сотрудников и менеджеров.

Для получения достоверных данных о воздействии программы на участников (эффективности) и для улучшения её качества рекомендуется регулярно проводить все три вида оценки – мониторинг программы.

Оценка потребностей

Определение

Оценка потребностей используется с целью разработки и совершенствования программы или деятельности. Обычно она производится перед проведением новой программы, но может быть также полезна при решении задачи по изменению программы уже существующей, но не достигающей своих целей. Для определения того, какие компоненты программы по ВИЧ/СПИДу будут наиболее эффективны и хорошо восприняты в вашей компании, необходимо провести ту же работу, что и при оценке реакции потребителей на новый товар или услугу до того, как вы представите их на рынок.

Методы

При сборе данных об ожиданиях и запросах сотрудников в отношении запланированных мероприятий в рамках программы по ВИЧ/СПИДу вы можете использовать два основных метода: дискуссионную группу (фокус-группу) и опрос. Дискуссионная группа состоит из 6 -12 представителей сотрудников, которых собрали вместе, чтобы обсудить возможные виды деятельности по вопросам ВИЧ/СПИДа или получить их реакцию на уже предложенные формы работы. С другой стороны, при опросе можно охватить всех сотрудников, чтобы понять волнующие их вопросы и информационные потребности, касающиеся ВИЧ/СПИДа. Они могут сами предложить темы, которые они бы хотели включить в план семинаров, или выбрать заинтересовавшие их темы из уже составленного списка. В целом, опросы помогают лучше определить формат и тематику, а дискуссионные группы – оценить предлагаемые обучающие материалы и виды деятельности. Данный вид оценки поможет вам выбрать те формы работы, которые направлены на решение проблем, касающихся именно ваших сотрудников, и удостовериться, что все используемые вами материалы понятны, и соответствуют ожиданиям вашей аудитории.

Применение

Оценка потребностей поможет определить, что нужно сотрудникам, выбрать стратегии и виды деятельности, которые наиболее вероятно приведут к желаемому результату, а также подобрать практические методы реализации этих стратегий. При разработке или коррекции своей деятельности по проблеме ВИЧ/СПИДа вы можете воспользоваться вопросниками, приведенными в Приложении 3.1.

Полезные советы

Оценка потребностей может проводиться периодически, но наибольшую пользу она принесёт на ранних этапах разработки политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа и при выборе формата деятельности в рамках программы. Чтобы получить обратную связь на запланированные вами формы работы, можно провести опрос ваших менеджеров и сотрудников. Например:

- Соберите группу сотрудников, раздайте образцы разных брошюр каждому участнику и спросите, какая из них им нравится больше.
- Если у вас есть выбор среди организаций, предлагающих тренинги по проблемам ВИЧ/СПИДа, раздайте экземпляры проектов их семинаров для того, чтобы получить комментарии, как со стороны сотрудников, так и вашего менеджмента.
- Выясните, к каким источникам информации (медицинская служба компании, консультативные службы региона, специально подготовленные коллеги) обратились бы сотрудники вашей компании по вопросам, связанным с сексуальными отношениями и профилактикой ВИЧ инфицирования.
- Можно также встроить оценку потребностей в структуру семинара. Например, полезно начать тренинг по ВИЧ/СПИДу с вопросов о том, что участники знают о проблеме ВИЧ/СПИДа, и что они хотели бы узнать. Это позволит тренеру адаптировать подготовленные материалы к интересам и ожиданиям конкретной аудитории сотрудников и менеджеров.
- Оценка знания сотрудниками фактов о ВИЧ/СПИДе, законодательства в этой сфере и других вопросов, проведенная перед началом программы, также поможет определить их потребности в обучении.

Оценка процесса

Определение

Оценка процесса направлена на отслеживание качества и количества проведенных программой мероприятий и предоставленных услуг. Этот вид оценки используется, чтобы сравнить запланированную вами деятельность с той, которая состоялась реально. Например, если образовательные семинары по ВИЧ/СПИДу проводятся разными тренерами или в разное время, необходимо с помощью оценки процесса проследить, чтобы сохранялся основной стиль обучения, и качество его не снижалось. Оценка процесса может также выявить возможные пробелы программы или проблемы в качестве предоставления материала. Например, может обнаружиться, что ваш преподаватель или тренер постоянно забывает обсуждать определённые элементы политики компании по ВИЧ/СПИДу или не добивается ясного представления о путях передачи ВИЧ-инфекции.

В результате оценки процесса вы получите точную картину того, что в действительности происходило, а именно, сколько семинаров для сотрудников было проведено, сколько людей присутствовало, какие подразделения и позиции персонала

были представлены, сколько и каких материалов было размещено на стендах, какое видео было продемонстрировано.

Методы

Анализ процесса производится, в основном, двумя способами: (1) формы для записей количества и качества проведенных мероприятий; (2) вопросники, в которых участники оценивают качество различных видов деятельности в рамках программы. Вопросники, формы и инструкции к ним приводятся в Приложении 3.2. В дополнение к этому после окончания тренинга вы можете выслушать мнение участников группы, что поможет составить представление о процессе.

Применение

Оценка процесса проведения программы является важной составляющей анализа эффективности программы. Внимательное отношение к ее анализу поможет обнаружить проблемы, тогда когда их легче исправить. Без оценки процесса трудно отличить неэффективную программу от её некачественного проведения.

Полезные советы

Если используется только один вид анализа, оценка процесса представляет наибольший интерес, особенно если планируется продолжение образовательной деятельности. Вне зависимости от того, работаете ли вы с двадцатью или с двумя тысячами сотрудников, она поможет убедиться, что и материал и форма его подачи соответствуют задачам, и что сотрудники считают программу привлекательной, информативной и мотивирующей.

Оценка результатов

Определение

Оценка результатов позволяет выяснить, приводит ли образовательная программа в рамках профилактики ВИЧ/СПИДа для сотрудников к изменениям их знаний, отношения и убеждений, или достигает ли программа желаемых целей.

Методы

Корректная процедура оценки результатов предполагает, что сбор информации производится до и после проведения программы. Это позволит вам определить, какое воздействие программа оказала на знания, отношение и убеждения сотрудников. Вопросники и инструкции для анализа результатов деятельности в рамках профилактики ВИЧ/СПИДа для сотрудников находятся в Приложении 3.3.

Применение

Оценка результатов дает возможность определить, насколько ваша программа отвечает поставленным задачам. Определив круг нерешенных задач, можно внести коррективы в обучение. Чтобы понять, почему воздействие было меньшим, чем ожидалось, полезно вернуться к данным анализа процесса и определить, какие проблемы связаны с проведением программы, а какие с концепцией и содержанием. Возможно, понадобится провести дополнительное исследование потребностей сотрудников и менеджеров, чтобы выяснить, какие аспекты процесса тренинга нуждаются в улучшении.

Полезные советы

Если вы не заинтересованы в определении эффективности программы и хотите только удостовериться в том, что знания, отношение и намерения носят позитивный характер, достаточно измерить их по окончании тренинга. Это не позволит доказать, что именно

тренинг ответственен за существующий уровень знаний и отношений, но поможет определить проблемы, которые надо решать.

Использование данных мониторинга для оценки эффективности программы

Планирование

Предлагаемые ниже шаги являются практическими советами по проведению оценки вашей программы профилактики ВИЧ/СПИДа:

- Просмотрите приложения, чтобы определить, какие виды оценки вы будете проводить. Используйте прилагаемые инструменты или воспользуйтесь ими как образцами для создания собственных вопросников.
- Составьте план и установите ответственных за сбор данных по каждому виду оценки.
- Определите, кто будет отвечать за анализ собранной информации.
- Определите, кого необходимо поставить в известность о результатах оценки эффективности мероприятий.

Предлагаемый график проведения оценки

1. Чтобы получить информацию, необходимую для разработки политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа, обсудить разработанный проект или убедиться в эффективности уже существующей политики, воспользуйтесь образцами вопросников о политике компании по ВИЧ/СПИДу из Приложения 3.1.
2. Проведите оценку потребностей (Приложение 3.1) как минимум за месяц до намеченной даты проведения первого мероприятия по ВИЧ/СПИДу.
3. Проведите оценку процесса (Приложение 3.2) сразу после семинаров по ВИЧ/СПИДу. Продолжайте проводить её после каждого цикла занятий.
4. Проведите оценку результатов (Приложение 3.3). График зависит от того подхода, который вы выберете:
 - Если вы хотите узнать о том, являются ли позитивные изменения в знаниях по вопросам ВИЧ/СПИДа и установках сотрудников результатом семинаров, вам необходимо измерить эти параметры до и после занятия, что позволит вам определить, какие изменения произошли. Первые опросы должны быть проведены до начала образовательной программы, или вы можете проводить их перед началом каждого семинара.
 - Если вы хотите знать только о том, находятся ли знания и установки ваших сотрудников на желаемом уровне, вы можете просто попросить участников семинаров заполнить вопросники по оценке их знаний только один раз после окончания цикла занятий.

Мониторинг и оценка эффективности политики и программы профилактики ВИЧ/СПИДа позволяют избежать формального проведения мероприятий, получить достоверную информацию о влиянии программы на сотрудников и подтвердить ее необходимость для компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Внедрение политики по ВИЧ/СПИДу и проведение программы профилактики позволит компании не только сохранить эффективность своей деятельности и поддержать собственный позитивный имидж, но также внести уникальный вклад в предотвращение развития эпидемии ВИЧ/СПИДа и ее последствий для общества.

Данное руководство представляет основные принципы политики и программы профилактики ВИЧ/СПИДа в компании, которые могут адаптироваться к специфике, потребностям и возможностям различных предприятий и организаций. Предлагаемый план действий, поможет компаниям предпринять конкретные последовательные шаги для внедрения политики и проведения эффективной программы профилактики.

Специалисты ТППС могут оказать помощь компаниям в организации программы профилактики ВИЧ/СПИДа на разных этапах ее разработки и реализации.

Приложение I

ОБРАЗЕЦ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

Политика компании по отношению к хроническим заболеваниям сотрудников

Данная политика отвечает потребностям компаний, столкнувшихся с проблемами ВИЧ/СПИД и других хронических заболеваний. Ее эффективность обусловлена тем, что в нее включены поддержка интересов людей с хроническими заболеваниями (в частности с ВИЧ/СПИДом), просвещение менеджеров и сотрудников, соблюдение конфиденциальности и создание приемлемых условий работы, а также справочная информация о том, где можно получить необходимую помощь и консультацию.

«НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» не проводит дискриминацию квалифицированных сотрудников по принципу наличия хронических заболеваний в вопросах приема на работу, продвижения по службе, допуска к специальному оборудованию, увольнения, компенсаций, профессионального обучения и подготовки, других условий и обстоятельств, а также привилегий, касающихся их производственной деятельности.

«НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» признает, что сотрудники с хроническими заболеваниями, включая онкологические заболевания, ВИЧ-инфекцию (в том числе на стадии СПИДа), болезни сердечно-сосудистой системы и другие, могут хотеть и быть в состоянии продолжать работу по обычному или измененному графику.

«НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» старается предоставлять таким сотрудникам возможность работать настолько долго, насколько они будут способны выполнять свои профессиональные обязанности с, или без создания специальных условий работы, в случае, если медицинское заключение не указывает на то, что их состояние представляет существенную угрозу для них самих или их коллег. Учитывая потребности и запросы сотрудников с хроническими заболеваниями, «НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» осознает свои обязательства по отношению к самой компании и обеспечению безопасных условий работы для всех сотрудников. В связи с этим менеджеры могут получать при необходимости соответствующие медицинские рекомендации, чтобы убедиться, что условия труда на рабочем месте не представляют угрозы для данного сотрудника и его коллег.

«НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ» предлагает менеджерам и сотрудникам следующие подходы к решению проблем, связанных с состоянием здоровья сотрудников:

- Просвещение и информирование по вопросам хронических заболеваний, включая ВИЧ/СПИД.
- Сохранение конфиденциальности при направлении сотрудников, а также членов их семей в учреждения и организации, обеспечивающие необходимую помощь и консультирование.
- Консультирование, обеспечивающее менеджерам возможность принятия верных решений в конфликтных ситуациях, а сотрудникам соблюдение прав и выплату компенсаций по временной нетрудоспособности.

Руководство для менеджеров по решению вопросов, связанных с состоянием здоровья сотрудников

При принятии решений по поводу сотрудников с хроническими заболеваниями менеджер руководствуется следующими правилами:

- ➡ ***Конфиденциальность***
- ➡ ***Обращение за помощью.*** Если вы сами (или ваши сотрудники) нуждаетесь в информации о заболевании, или если вам нужны дополнительные рекомендации для принятия решения, связанного с заболеванием сотрудника, обращайтесь в (*название службы или отдела, ответственного лица*).
- ➡ ***Приемлемые условия работы.*** Внесите в условия работы сотрудников с хроническими заболеваниями изменения, согласующиеся с потребностью нашей компании, в соответствии с медицинскими показаниями. Выясните, какую работу способен выполнять сотрудник по состоянию здоровья. Иногда более правильным решением будет отпуск по временной нетрудоспособности или оформление инвалидности. Проводите проверки того, как сотрудник выполняет свои профессиональные обязанности, устраивают ли его условия работы, нет ли потребности в новых изменениях, оформлении инвалидности или отпуска по временной нетрудоспособности. За помощью обращайтесь в (*название службы или отдела*)
- ➡ ***Другие сотрудники.*** Будьте отзывчивы и чутки к обеспокоенности других сотрудников. Придавайте особое значение их просвещению и доступности информации. Однако не уделяйте специального внимания излишне тревожным сотрудникам, которые опасаются своих коллег при отсутствии риска инфицирования. Предложите им обратиться за консультацией в (*название службы и отдела*).

Дата

Подпись руководителя компании

Подпись представителя трудового коллектива

Приложение II

Примеры программ профилактики ВИЧ/СПИДа в компаниях¹²

Unilever: поддержка национальных бизнес-советов по ВИЧ/СПИДу

Опыт этой компании подтвердил необходимость совместных усилий: «Борьба будет эффективной только в том случае, если все сектора (бизнес, наёмный труд, правительство и неправительственные организации) объединят свои усилия и ресурсы». Unilever содействовал этому через активную поддержку национальных бизнес-советов по ВИЧ/СПИДу.

После осознания масштаба воздействия эпидемии для компании стало приоритетным создание и дальнейшее применение долгосрочных программ по вопросам ВИЧ/СПИДа. Проект заключался в разработке принципов политики и написании руководства в каждом регионе работы компании. Руководство представляет собой комплект пособий, охватывающих проблемы влияния на бизнес, факты, связанные с ВИЧ/СПИДом, материалы (из разнообразных источников) по просвещению и профилактике, а также руководства для проведения программ по месту работы.

В Африке компания обеспечивает медицинским обслуживанием всех своих сотрудников и их семей. Осуществляется мониторинг показателей распространенности ВИЧ-инфекции и сбор информации об эффективности профилактики ИППП (инфекций, передающихся половым путём), оппортунистических инфекций и кампаний по коррекции поведения (компания распространяет бесплатные презервативы). Эффективность выбранного подхода оценивается каждые шесть месяцев с помощью вопросников.

Levi Strauss (LS&Co): лидерство и последовательность

«Компании, занимающиеся бизнесом в развивающемся мире, неизбежно заплатят за СПИД. Вопрос только в том, когда и сколько».

Ли Смит, бывший президент Levi Strauss International.

Продолжая традиции корпоративной социальной ответственности, LS&Co провела образовательные программы и внедрила политику по СПИДу как у себя на рабочем месте, так и в регионах своей работы. В 1982 году LS&Co. стала одной из первых компаний, начавших заниматься просвещением на рабочем месте по вопросам СПИДа своих сотрудников и их семей. С 1985 года компания осуществляет поддержку программ по организации медицинского обслуживанию и профилактики в бедных и лишённых государственной помощи регионах. Деятельность компании сосредоточена на: непосредственной помощи больным СПИДом и людям, за ними ухаживающим; предоставлении доступа к образованию для уязвимых групп; услугах для популяции с высоким уровнем инфицирования ВИЧ/СПИДом (уязвимые группы населения). Общая сумма вклада компании в решение проблем СПИДа уже превысила 20 млн. долларов. Её сотрудничество с «LIFEbeat», некоммерческой просветительской организацией, занимающейся вопросами ВИЧ/СПИДа, способствовало пропаганде

¹² Примеры взяты из: «Бизнес сообщество против ВИЧ/СПИД а – основные направления деятельности» Всемирный Совет Предпринимателей по борьбе с ВИЧ/СПИДом, 2002.

среди молодёжи важности профилактики. Во Всемирный день борьбы со СПИДом магазины продают брошюры о безопасном сексе, презервативы и красные ленточки солидарности с людьми, живущими с ВИЧ/СПИДом.

MTV: противостояние невежеству и предубеждениям

Осознавая масштаб своего влияния как самой большой в мире телевизионной сети – особенно свою связь с глобальной молодёжной аудиторией, – MTV ищет пути для информирования своих зрителей об опасностях ВИЧ/СПИДа. Руководствуясь желанием сократить количество стереотипов, связанных с этим заболеванием, основной акцент компания делает на профилактике. Молодые люди, многие из которых принадлежат к уязвимым группам, являются целевой аудиторией канала. Через предоставление информации устами звёзд шоу-бизнеса, а также демонстрации на церемонии награждения премией «Эмми» документального ролика «Оставаясь живым», MTV использует свои возможности для охвата огромной аудитории, достигающей миллиарда зрителей.

Standard Chartered Bank (SCB)

Производя операции по всему миру, SCB столкнулся с явной угрозой ВИЧ/СПИДа. Поскольку ВИЧ/СПИД оказывал всё возрастающее воздействие на производительность, расходы и рынки, банк ответил на это комплексной кампанией «Оставаясь живым». В офисах банка по всему миру был проведён опрос с целью определения того, насколько велико влияние ВИЧ/СПИДа на рабочих местах. Результаты показали, что для одних менеджеров проблемы ВИЧ/СПИДа были предметом беспокойства и осознанного интереса, а для других – они ещё не стали значимым фактором и оставались вне зоны их осознания. Банк разработал политику по ВИЧ/СПИДу и создал комплект учебных материалов, включающих базовую информацию по проблеме, демонстрацию слайдов и видео, чтобы способствовать как внедрению принципов политики, так и более глубокому пониманию того, что собой представляет ВИЧ-инфекция и СПИД. Затем были выбраны и подготовлены лидеры, которые проводили обучение коллег и стали контактными лицами во всех офисах компании в двенадцати странах африканского региона. В то же время они проводят регулярные опросы и мониторинг проблем, связанных с ВИЧ/СПИДом, среди сотрудников. Учебная программа была проведена во всех офисах банка.

«Вместе мы можем бороться с этой эпидемией, ...но вначале мы должны победить заговор молчания и предубеждения, который слишком долго её окружал...»

Volkswagen в Бразилии

Volkswagen, одна из крупнейших компаний в Бразилии, стала пионером в области профилактики ВИЧ/СПИДа. Заботясь о благополучии своих сотрудников, в 1986 году компания начала проводить программу профилактики ВИЧ/СПИДа, разработав схему непрерывного образования с использованием различных коммуникационных моделей. По всей компании были установлены автоматы с презервативами. В 1996 году компания включила в свою политику по ВИЧ/СПИДу обслуживание и лечение ВИЧ-положительных рабочих и членов их семей. Была открыта клиника, где предлагалось лечение (включая бесплатную антиретровирусную терапию) и консультирование в конфиденциальной поддерживающей обстановке. Для людей, которые не могли посещать клинику, была организована мобильная помощь на дому. Профилактика, которая включает в себя распространение просветительских материалов и презервативов, остаётся приоритетным направлением в деятельности компании.

Программа привела к следующим результатам:

- на 90% уменьшилось количество амбулаторных больных
- на 40% сократились ежегодные расходы на лечение ВИЧ-инфицированных
- уменьшилось время отсутствия на работе и связанных с этим нарушений, улучшилось качество жизни, открылись возможности возвращения к социальной и трудовой активности для сотрудников, живущих с ВИЧ.

По итогам проделанной работы в 1999 году Фольксваген получил награду от Всемирной Коалиции Бизнеса по ВИЧ/СПИДу, отметившей компанию в качестве примера для подражания.

«Наш бразильский опыт научил нас, что необходимым условием успеха профилактики ВИЧ-инфекции является совместная работа с другими организациями и правительством».

Chevron Texaco

Chevron -Нигерия сосредоточила свои усилия на изменении поведения сотрудников и на проведении просветительских программ по вопросам ВИЧ в регионе своей работы. Эти направления были выбраны после признания риска воздействия эпидемии ВИЧ/СПИДа на сотрудников по результатам опроса, выявившего широко распространённое игнорирование проблемы и отсутствие понимания путей передачи ВИЧ, а также обеспокоенности высоким уровнем инфекций, передающихся половым путём, зарегистрированных в клиниках компании. При поддержке профсоюзных лидеров программа профилактики ВИЧ/СПИДа в компании Chevron смогла охватить всех рабочих. Программы для сообщества в регионе, где работает компания, были рассчитаны на образование всего населения. Отдельные разделы программы были предназначены для работников коммерческого секса и содержали информацию, призывающую использовать презервативы. В результате этих мероприятий компания смогла добиться снижения распространённости инфекций, передающихся половым путем, наличие которых является индикатором опасного поведения и связанного с ним риска ВИЧ-инфицирования. Компания уверена в экономической эффективности программы, достигнутой благодаря целенаправленному расходованию ресурсов.

Приложение III

Инструкции и вопросники для мониторинга программы

СОДЕРЖАНИЕ

3.1 Оценка потребностей:

Приложение 3.1.1: *Вопросник о политике компании по ВИЧ/СПИДу*.....

Приложение 3.1.2: Информационные потребности и запросы сотрудников по вопросам ВИЧ/СПИДа.
.....

3.2 Оценка процесса:

Приложение 3.2.1: *Форма учета мероприятий по ВИЧ/СПИДу*.....

Приложение 3.2.2: *Оценка содержания семинара по ВИЧ/СПИДу*.....

Приложение 3.2.3: *Оценка работы тренера и дизайна семинара по вопросам ВИЧ/СПИДа*.....

3.3 Оценка результатов (изменения знаний и отношения):

Приложение 3.3.1: *Проблемы ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: знания и компетентность менеджеров*.
.....

Приложение 3.3.2: *Вопросник для участника семинара*
.....

3.1 ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТЕЙ

Приложение 3.1.1.

Вопросник о политике компании по ВИЧ/СПИДу

Руководство по использованию вопросника

Цель

Оценить ясность и качество существующей политики или использовать при разработке комплексной политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа.

Аудитория

Сотрудники и менеджеры

Применение

Данный вопросник можно использовать двумя способами.

Метод 1: Раздайте копии предлагаемой формы репрезентативной группе сотрудников и менеджеров. Попросите их воспользоваться данным вопросником, чтобы оценить существующую политику компании по ВИЧ/СПИДу. Для того чтобы обеспечить комфортную атмосферу и максимальную честность ответов, вы можете предложить присутствующим опускать заполненные листы в специальную коробку.

Метод 2: Соберите группу или серию групп из 6-12 представителей сотрудников для открытого обсуждения этих вопросов. Сделайте заметки о дискуссии. Этот метод рекомендуется, если в настоящий момент у вас ещё нет политики по ВИЧ/СПИДу.

Анализ

Из собранных вами данных можно извлечь информацию двух видов.

Во-первых, обратите внимание на пункты с ответом «Нет». Он указывает на те пункты, которые или не получили отражения в вашей политике, или представлены не достаточно ясно. Рассмотрите возможность добавить соответствующие темы к уже существующей политике и/или пересмотрите её, чтобы сделать более доходчивой и понятной. Даже если вы не получили ответы от всех сотрудников, хорошим показателем важности той или иной проблемы будет число её упоминаний во время обсуждения.

Во-вторых, поищите предложения, комментарии или проблемы, затронутые во время дискуссии. Найдите общие темы в письменных комментариях и обдумайте свои ответные действия.

Вопросник о политике компании по ВИЧ/СПИДу

Инструкции: Пожалуйста, прочитайте прикрепленную версию политики нашей компании. Затем ответьте на представленные ниже вопросы. Для каждой позиции, где вы выбрали ответ «Нет», постарайтесь объяснить, почему вы так ответили, и предложить какие-нибудь рекомендации по улучшению политики.

1. Подчинена ли данная политика соответствующим федеральным и местным законам?

Да Нет Трудовому законодательству РФ

Да Нет Федеральному закону от 30 марта 1995 г. N38-ФЗ «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»

2. Существуют ли специальные правила и процедуры, предусмотренные для уже работающих или возможных сотрудников с ВИЧ/СПИДом в следующих ситуациях?

Да Нет Приём на работу

Да Нет Продвижение по службе

Да Нет Перевод на другое место работы

Да Нет Правила при увольнении

3. Созданы ли условия для сохранения конфиденциальности медицинских записей и других персональных данных сотрудника?

Да Нет

4. Установлены ли в данной политике принципы того, как менеджеры будут регулировать вопросы ВИЧ/СПИДа и дискриминации на рабочих местах?

Да Нет

5. Разработаны ли способы объяснения принципов и важности осуществления данной политики сотрудникам компании?

Да Нет

6. Комментарии:

Приложение 3.1.2.**Информационные потребности и запросы сотрудников по вопросам ВИЧ/СПИДа**

В настоящее время мы разрабатываем учебную программу по проблемам ВИЧ/СПИДа для сотрудников. Ответив на предложенные ниже вопросы, вы поможете нам сделать её настолько интересной и полезной для вас, насколько это возможно.

Содержание

1. Что бы Вы хотели узнать о ВИЧ/СПИДе как о заболевании?
2. Какие у вас есть вопросы, связанные с проблемами ВИЧ/СПИДа на работе?
3. Какие вопросы, касающиеся политики нашей компании по ВИЧ/СПИДу, вас интересуют?
4. Какие темы, связанные с ВИЧ/СПИДом, представляются вам наиболее важными?
5. Какую информацию о ВИЧ/СПИДе Вы хотели бы предоставить членам вашей семьи?
6. Какие мероприятия, связанные с ВИЧ/СПИДом, проводимые в регионе (городе, области), следует рассмотреть нашей компании для внесения своего вклада или для непосредственного участия?

Формат и ресурсы

1. Какие внутренние и внешние ресурсы мы можем использовать для создания и проведения мероприятий по программе, связанной с вопросами ВИЧ/СПИДа?
2. Какие организации, предлагающие обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, вы знаете?
3. Достаточно ли у нас компетентности внутри компании или необходимо привлекать специалистов со стороны?
4. Какой из доступных поставщиков образовательных услуг лучше всего подходит для потребностей нашей компании?
5. Какой учебный формат лучше использовать?
 Обсуждение в небольших группах Лекция
 Ролевая игра Видео

6. Нужны ли нам дополнительные информационные материалы? Какие?

3.2 ОЦЕНКА ПРОЦЕССА:

Руководство по использованию вопросников

Цель

Осуществление контроля над последовательностью и качеством проведения обучающей программы по ВИЧ/СПИДу для сотрудников.

Аудитория

Данная форма опроса предназначена для тренера по вопросам ВИЧ/СПИДа или наблюдателя из вашей компании.

Применение

Попросите вашего тренера или наблюдателя заполнять эту форму по каждому проведённому семинару.

Некоторые из представленных позиций могли быть не охвачены во время проведения семинара. Для них предусмотрен ответ «Н/И», что значит «не было использовано»

Инструкция по заполнению формы учета мероприятий

Шаг 1. Запишите время, дату и число участников в центральной части вопросника. Заполняйте эту форму после каждого занятия, чтобы отслеживать число сотрудников, принимавших в нём участие.

Шаг 2. Обозначьте соответствующие наблюдения, которые связаны с решением ключевых задач семинара, таких, как качество содержания. Обратите особое внимание на аспекты, говорящие о необходимости внесения изменений в программу.

Интерпретация оценки содержания семинара

Средний показатель по каждой позиции даст вам представление о качестве представления информации участникам занятия и тщательности разработки и продуманности представляемого материала.

Полученная информация позволит вам оценить, нуждается ли какая-либо тема в большем или меньшем акцентировании, и есть ли необходимость изменить что-либо в способах представления информации с тем, чтобы они лучше отвечали потребностям участников.

Приложение 3.2.1.**Форма учета мероприятий по ВИЧ/СПИДу**

Дата проведения семинара _____ Продолжительность _____

Время начала _____ Время окончания _____

1. Сколько сотрудников приняли участие в этом семинаре? _____
2. Каковы были цели данного семинара?
3. Какие темы были в повестке дня или в учебном плане?

Оборудование и материалы

1. Какие материалы обучающей программы по ВИЧ/СПИДу для сотрудников использовались на этом семинаре? (Перечислите их).
2. Какие дополнительные материалы использовались? Каковы источники этих материалов?

Обзор семинара

1. Какие темы были обсуждены во время семинара?
2. Какие темы не были обсуждены?
3. Соответствовал ли в целом материал целям семинара? Почему «да» или почему «нет»?
4. Смог ли семинар ответить на вопросы, поднятые его участниками?
5. Ответил ли он на вопросы, поднятые в результате оценки потребностей?
6. Какие материалы/темы вызвали наибольший интерес аудитории?

7. Какие изменения в тематике, предлагаемых материалах, расстановке акцентов вы бы внесли на будущих мероприятиях?

Приложение 3.2.2.**Оценка содержания семинара по ВИЧ/СПИДу**

Дата проведения семинара _____

Инструкции:

В каждой позиции, представленной ниже, обведите, пожалуйста, то число, которое соответствует вашему мнению о том, насколько хорошо данная тема была освещена на семинаре (от 1 – плохо до 5 – очень хорошо). Если тема на семинаре не затрагивалась, обведите ответ «Н/И», что значит: «не было использовано».

Общая информация о ВИЧ/СПИДе

№		Плохо		Нормально		Очень хорошо	Н/И
1	Определения понятий ВИЧ, ВИЧ-инфекции и СПИДа.	1	2	3	4	5	н/и
2	Отличие терминов: ВИЧ, ВИЧ инфекции и СПИД.	1	2	3	4	5	н/и
3	Каким путём ВИЧ передаётся, и каким нет?	1	2	3	4	5	н/и
4	Эффективность презерватива как средства защиты.	1	2	3	4	5	н/и
5	Риск инфицирования ВИЧ через поцелуй.	1	2	3	4	5	н/и
6	Риск, связанный с ВИЧ, во время беременности.	1	2	3	4	5	н/и
7	Отсутствие риска инфицирования ВИЧ при обычных контактах.	1	2	3	4	5	н/и
8	Как защитить себя и предотвратить распространение ВИЧ?	1	2	3	4	5	н/и

Политика компании по вопросам ВИЧ и проблемы, возникающие на работе

№		Плохо		Нормально		Очень хорошо	Н/И
1	Законы, связанные с дискриминацией людей, живущих с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	н/и
2	Политика компании по ВИЧ/СПИДу.	1	2	3	4	5	н/и
3	Процедуры для решения проблем, связанных с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	н/и
4	Как строить отношения с сотрудником, у которого ВИЧ/СПИД?	1	2	3	4	5	н/и
5	Льготы, предоставляемые компанией сотруднику или членам его семьи с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	н/и
6	Принципы конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни, связанные с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	н/и
7	Куда в компании можно обратиться за помощью и информацией	1	2	3	4	5	н/и

	о ВИЧ/СПИДе?						
8	Где можно получить дополнительную информацию и поддержку?	1	2	3	4	5	н/и
9	ВИЧ и вопросы охраны труда и здоровья.	1	2	3	4	5	н/и

Темы, связанные с семьёй

№		Плохо		Нормально		Очень хорошо	н/и
1	Число подростков и молодых людей, затронутых ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	н/и
2	Информация о том, кто подвергается риску.	1	2	3	4	5	н/и
3	Как говорить с подростками о ВИЧ/СПИДе?	1	2	3	4	5	н/и
4	Ресурсы для молодых людей (консультирование, тестирование и телефон доверия).	1	2	3	4	5	н/и
5	Как говорить с членами семьи и друзьями о профилактике ВИЧ.	1	2	3	4	5	н/и

Вопросы о деятельности компании в регионе своей работы

№		Плохо		Нормально		Очень хорошо	н/и
1	Вклад, который вы можете внести в профилактику ВИЧ в своём регионе.	1	2	3	4	5	н/и
2	Рекламирование образовательных мероприятий по ВИЧ/СПИДу на других предприятиях.	1	2	3	4	5	н/и
3	Возможности по организации в регионе добровольческой деятельности по профилактике ВИЧ/СПИДа.	1	2	3	4	5	н/и

В целом...

№		Плохо		Нормально		Очень хорошо	н/и
1	Как, по-вашему, в целом были представлены темы, связанные с ВИЧ/СПИДом?	1	2	3	4	5	н/и

2. Какие темы, представленные на занятии, были для Вас особенно важны? Почему?

3. Какие темы, представленные на занятии, были для Вас наименее важны? Почему?

Приложение 3.2.3.**Оценка работы тренера и дизайна семинара по вопросам ВИЧ/СПИДа**

Дата проведения семинара _____

Инструкции:

В каждой позиции, представленной ниже, обведите, пожалуйста, кружочком то число, которое соответствует вашему мнению об определённом аспекте работы тренера (от 1 – плохо до 5 – очень хорошо). Если какая-либо позиция не была представлена на занятии, обведите «Н/И».

Оценка работы тренера:**Насколько хорошо ваш тренер:**

№		Плохо		Нормально		Очень хорошо	Н/И
1	Владеет материалом семинара?	1	2	3	4	5	Н/И
2	Представляет информацию в доступной манере, облегчающей понимание?	1	2	3	4	5	Н/И
3	Использует примеры с целью поддержать ваш интерес к теме и сделать процесс обучения более увлекательным?	1	2	3	4	5	Н/И
4	Представляет информацию о ВИЧ/СПИДе, которая вам нужна или интересна?	1	2	3	4	5	Н/И
5	Эффективно использует время?	1	2	3	4	5	Н/И
6	Поощряет вопросы и обсуждение?	1	2	3	4	5	Н/И
7	Использует презентации, слайды и листы или доску?	1	2	3	4	5	Н/И
8	Соответствует культуре и стилю вашей компании?	1	2	3	4	5	Н/И

В целом...

9. Какова ваша общая оценка работы тренера?

1. Плохо 2. Хорошо 3. Отлично

Ваши комментарии:

Как вы оцениваете качество следующих аспектов обучения?

№		Плохо		Нормально		Очень хорошо	Н/И
10	Качество и эффективность материалов.	1	2	3	4	5	Н/И
11	Качество и эффективность раздаточных материалов.	1	2	3	4	5	Н/И
12	Качество и эффективность ссылок и справочной информации.	1	2	3	4	5	Н/И
13	Количество, качество и эффективность визуальных вспомогательных средств.	1	2	3	4	5	Н/И
14	Количество времени, потраченное на каждую тему.	1	2	3	4	5	Н/И
15	Приемлемость количества участников семинара.	1	2	3	4	5	Н/И
16	Общую продолжительность и темп семинара.	1	2	3	4	5	Н/И
17	Ценность данного курса для вас лично.	1	2	3	4	5	Н/И
18	Актуальность представленной информации.	1	2	3	4	5	Н/И

Общие:

19. Ваша оценка семинара в целом:

1. Плохо 2. Хорошо 3. Отлично

20. Насколько вам пригодятся – на работе или где-нибудь ещё – идеи, знания и навыки, представленные в этой программе?

21. Что бы вы рекомендовали изменить в семинаре?

3.3 ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ (ИЗМЕНЕНИЯ ЗНАНИЙ И ОТНОШЕНИЯ)

Приложение 3.3.1.

Проблемы ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: знания и компетентность менеджеров Инструкция по использованию вопросника

Цель

Оценка подготовки менеджеров и супервизоров по вопросам политики компании по ВИЧ/СПИДу.

Аудитория

Менеджеры и супервизоры.

Применение

Шаг 1. После окончания семинара по ВИЧ/СПИДу раздайте по одному экземпляру данного вопросника каждому участнику.

Шаг 2. Для каждой позиции попросите участников:

- 1) Поставьте «X» (крестик) над цифрой, которая отражает уровень ваших знаний и компетентности до семинара.
- 2) Обведите кружком ту цифру, которая соответствует уровню ваших знаний и компетентности после семинара.

Некоторые позиции могли быть не затронуты во время семинара. В этом случае отметьте пункт «Н/И», что значит «не было использовано».

Вариант: Проведите процедуру Шаг 2.1 до начала семинара, а Шаг 2.2 по его окончании. В этом случае вы получите более объективную оценку реального воздействия семинара на повышение уровня знаний о проблемах, связанных с ВИЧ/СПИДом.

Анализ

Шаг 1. Суммируйте показатели по каждой позиции вопросника, отмеченной «X».

- Разделите полученную сумму на число участников.
- Это число представляет средний уровень знания участников до семинара

Шаг 2. Суммируйте показатели по каждой позиции вопросника, обведённой кружочком.

- Разделите полученную сумму на число участников
- Это число представляет средний уровень знаний участников после семинара.

Интерпретация

Сравните средние показатели «до» и «после» по каждому пункту. Если показатель «после» выше, это даёт возможность предположить, что участники получили от семинара определённую пользу. Если есть пункты с небольшой разницей или её отсутствием, вам стоит обратить внимание на то, как соответствующая тема была представлена на семинаре, какое место она заняла в его структуре; возможно, требуются дополнительные материалы для улучшения усвоения той информации, которая уже содержится в семинаре.

Примечание: При данном сравнении не используются принципы классического статистического теста, чтобы оценить была ли достаточно значима разница между показателями «до» и «после». Вполне возможно, что вы обнаружите не очень заметные изменения. Предлагаемую оценку используют, чтобы понять, происходят ли изменения показателей в желаемом направлении.

Проблемы ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: знания и компетентность менеджера

Инструкции: Для каждой темы, представленной ниже:

- 1) Поставьте «X» (крестик) над цифрой, которая лучше всего отражает уровень ваших знаний и компетентности до семинара.
- 2) Обозначьте кружочком число, отражающее уровень ваших знаний и компетентности после семинара.
- 3) Если тема не затрагивалась во время семинара, обведите позицию «Н/И» (не была использована).

А. Знание о проблемах ВИЧ/СПИДа на рабочем месте

1. Общая информация о ВИЧ/СПИДе

№	Оцените уровень своих знаний	Низкий		Средний		Высокий	Н/И
1.1	Пути передачи ВИЧ.	1	2	3	4	5	н/и
1.2	Как защитить себя и предотвратить распространение ВИЧ?	1	2	3	4	5	н/и
1.3	Отсутствие риска бытового инфицирования ВИЧ, в частности, на рабочем месте	1	2	3	4	5	н/и

2. Политика компании по ВИЧ/СПИДу

№	Оцените уровень своих знаний	Низкий		Средний		Высокий	Н/И
2.1	Насколько полезны принципы политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа.	1	2	3	4	5	н/и
2.2	Насколько полезно для компании проведение политики по ВИЧ?	1	2	3	4	5	н/и
2.3	Насколько полезно для компании обучение темам, связанным с ВИЧ?	1	2	3	4	5	н/и
2.4	Насколько полезны подходы руководства, которые исключают дискриминацию в отношении сослуживцев, живущих с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	н/и

3. Помощь сотрудникам

№	Оцените уровень своих знаний	Низкий		Средний		Высокий	Н/И
3.1	Ресурсы внутри компании по предоставлению сотрудникам помощи или информации о ВИЧ/СПИДе.	1	2	3	4	5	н/и
3.2	Ресурсы вне компании, которые могут обеспечить сотрудников информацией и помощью в решении вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	н/и

3.3	Каким образом могут быть изменены график и условия труда сотрудникам с ВИЧ/СПИДом при возникновении необходимости в этом?	1	2	3	4	5	Н/И
-----	---	---	---	---	---	---	-----

Б. Уровень компетентности при решении проблем ВИЧ/СПИДа на рабочем месте**1. Применение принципов политики компании в отношении ВИЧ/СПИДа:**

№	Оцените свою эффективность	Низкая		Средняя		Высокая	Н/И
1.1	Обеспечение соблюдения политики компании по вопросам ВИЧ/СПИДа вашими коллегами и сотрудниками.	1	2	3	4	5	Н/И
1.2	Осуществление руководства таким образом, чтобы Вы и ваши сотрудники не дискриминировали сослуживцев, живущих с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	Н/И

2. Помощь сотрудникам

№	Оцените свою эффективность	Низкая		Средняя		Высокая	Н/И
2.1	Способность отвечать на вопросы сотрудников о путях передачи ВИЧ-инфекции	1	2	3	4	5	Н/И
2.2	Способность отвечать на вопросы сотрудников о мерах профилактики инфицирования ВИЧ	1	2	3	4	5	Н/И
2.3	Направление сотрудников к внутренним ресурсам компании за помощью и информацией, связанной с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	Н/И
2.4	Направление сотрудников к ресурсам вне компании за помощью и информацией, связанной с ВИЧ/СПИДом.	1	2	3	4	5	Н/И

В. Общая оценка

Насколько качественно в целом были освещены вопросы, связанные с ВИЧ/СПИДом?

1. Плохо

2. Нормально

3. Очень хорошо

Приложение 3.3.2.**ВОПРОСНИК ДЛЯ УЧАСТНИКА СЕМИНАРА**

Дата: _____

Заполняется: 1. до семинара 2. после семинара**I. Пути передачи ВИЧ**

Как вы считаете, какова степень риска инфицирования ВИЧ...	Нет риска	Низкая степень риска	Высокая степень риска	Затрудняюсь ответить
1. Если человек с ВИЧ-инфекцией работает с Вами в одном офисе.	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>
2. При незащищенном сексе, когда не известен ВИЧ-статус партнёра.	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>
3. Если обедать в столовой, сотрудник которой является ВИЧ-инфицированным	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>
4. Через кашель и чихание	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>
5. Через укусы кровососущих насекомых	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>
6. Ребёнка от ВИЧ-инфицированной матери во время беременности и родов.	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>

II. Вопросы законодательства

7. Согласны ли Вы, что если у одного из сотрудников ВИЧ/СПИД, у его коллег по закону есть право знать об этом в целях собственной безопасности?	1. <input type="checkbox"/> Да	2. <input type="checkbox"/> Нет	3. <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
8. Имеют ли коллеги сотрудника с ВИЧ по закону право отказаться с ним работать?	1. <input type="checkbox"/> Да	2. <input type="checkbox"/> Нет	3. <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
9. Есть ли у работодателя по закону право уволить сотрудника на основании того, что у него или у нее ВИЧ?	1. <input type="checkbox"/> Да	2. <input type="checkbox"/> Нет	3. <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
10. Есть ли у работодателя по закону право отказать в приеме на работу кандидату на основании наличия ВИЧ-инфекции?	1. <input type="checkbox"/> Да	2. <input type="checkbox"/> Нет	3. <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить

III. Оценка семинара

11. Оцените, изменилось ли Ваше отношение к различным аспектам проблемы:

В каждой позиции, представленной ниже, обведите, пожалуйста, то число, которое наиболее соответствует вашему мнению о том, насколько изменилось ваше отношение к следующим пунктам (от 1 - совсем не изменилось до 5 - изменилось полностью).

№	Изменение отношения	Совсем не изменилось	1	2	Изменилось частично	3	4	Изменилось полностью	5		
11.1	Ваше отношение к проблеме ВИЧ/СПИДа в целом	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
11.2	Ваше отношение к людям, живущим с ВИЧ/СПИДом	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
11.3	Ваше отношение к актуальности проблем ВИЧ/СПИДа для компании	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5

Комментарии:

11.4. Считаете ли Вы проблему ВИЧ/СПИДа более актуальной после семинара, чем считали до него?

Да Нет Затрудняюсь ответить

11.5. Считаете ли Вы, что люди, живущие с ВИЧ/СПИДом, нуждаются в поддержке окружающих?

Да Нет Затрудняюсь ответить

11.6. Считаете ли Вы, что люди, живущие с ВИЧ/СПИДом, нуждаются в защите своих прав?

Да Нет Затрудняюсь ответить

12. Какие темы, представленные на семинаре, были для Вас особенно интересны? Почему?

13. Какие темы, представленные на семинаре, были для Вас наименее интересны? Почему?

14. Хотели бы Вы участвовать в других модулях и/или семинарах по ВИЧ/СПИДу?

Да Нет Затрудняюсь ответить

15. Какие темы Вы хотели бы включить в следующий семинар?

16. Будете ли Вы рекомендовать семинар по профилактике ВИЧ/СПИДа своим коллегам?

Да Нет Не уверен

17. Появилось ли у Вас желание поделиться полученной информацией с друзьями и/или близкими?

Да Нет Не уверен

18. Комментарии

Основные термины и понятия

Что такое эпидемия?

Эпидемия – массовое распространение инфекционной болезни людей, прогрессирующее во времени и пространстве в пределах определенного региона и значительно превышающее обычно регистрируемый на данной территории уровень заболеваемости.

Что такое пандемия?

Пандемия – эпидемия, охватывающая большую часть населения страны или континента.

Что такое ВИЧ?

ВИЧ — вирус иммунодефицита человека. Этот вирус поражает определенные клетки иммунной системы (CD-4), защищающие организм от различных инфекций, и может привести к развитию СПИДа. Относится к подгруппе ретровирусов (отсюда и название антиретровирусной терапии, или АРВ-терапии). ВИЧ внедряет свою РНК в ДНК клетки хозяина, препятствуя тем самым нормальному функционированию клетки и превращая ее в фабрику по производству вируса. Однако в течение нескольких лет внешних проявлений ВИЧ-инфекции может не быть.

Что такое СПИД?

СПИД (синдром приобретенного иммунодефицита) — клиническое состояние, при котором критически снижается функция иммунной системы. Результатом этого становится более частое возникновение и/или более тяжелое течение различных инфекционных и паразитарных заболеваний. СПИД может сопровождаться резким падением массы тела, диареей, и другими нарушениями. Как правило, СПИД развивается через 8 – 10 лет после инфицирования ВИЧ.

В чем разница между ВИЧ и СПИДом?

ВИЧ — это вирус, который поражает и подавляет иммунную систему, а СПИД — это комплекс заболеваний, которые возникают у человека с ВИЧ на фоне низкого иммунитета. Можно сказать, что ВИЧ приводит к развитию СПИДа.

Пути передачи ВИЧ-инфекции

Передача вируса может произойти только при попадании инфицированной биологической жидкости в кровь неинфицированного человека - непосредственно, либо через слизистые оболочки (в основном, слизистые половых органов). Биологических жидкостей, концентрация вируса в которых достаточна для заражения, всего четыре: кровь, сперма, вагинальный секрет и грудное молоко. Таким образом, вирус может попасть в организм либо при сексуальном контакте без презерватива, либо при использовании нестерильных инструментов для инъекций. Вирус может быть передан от матери ребенку во время беременности, родов, а также через материнское молоко. В настоящее время в развитых странах передача вируса во время переливания крови или ее продуктов случается крайне редко благодаря строгому контролю и проверке всех без исключения переливаемых материалов.

Как диагностируется ВИЧ-инфекция?

Единственный способ выявить присутствие ВИЧ в организме — сдать специальный **анализ крови**, который позволяет выявить наличие в организме антител к вирусу. Если такие антитела обнаружены, ответ является положительным, и после повторного подтверждающего анализа пациент направляется в специализированное медицинское

учреждение – Центр профилактики и борьбы со СПИДом. Там, после консультации врача-инфекциониста и эпидемиолога, человеку устанавливается диагноз «ВИЧ-инфекция».

ВИЧ-статус

Отражает наличие или отсутствие ВИЧ-инфекции в организме конкретного человека. ВИЧ-статус может быть отрицательным (отсутствие ВИЧ в организме – ВИЧ-отрицательный статус) или положительным (наличие ВИЧ в организме – ВИЧ-положительный статус). Если человек не проходил тестирование на ВИЧ, его ВИЧ-статус является неизвестным.

Тестирование на ВИЧ

Тестирование — анализ крови на наличие антител к ВИЧ в организме человека — является **единственным** способом достоверно узнать ВИЧ-статус данного человека. Тестирование (в том числе и обязательное) должно сопровождаться консультированием до и после прохождения теста. По международным стандартам и в соответствии с российским законодательством тестирование должно быть **добровольным** и **конфиденциальным**; оно также может быть **анонимным**. Обязательному тестированию подлежат:

- доноры биологических жидкостей, крови, тканей и органов;
- медицинские работники – сотрудники центров профилактики и борьбы со СПИДом;
- Иностранцы граждане и лица без гражданства, прибывающие в Российскую Федерацию на срок свыше 3 месяцев.

Зачем проходить тест?

Знание результата тестирования дает возможность человеку, прошедшему тестирование, вовремя принять меры для сохранения своего здоровья, в том числе обратиться за необходимой медицинской помощью. А суммарные данные о результатах тестирования дают системе здравоохранения возможность повышать эффективность профилактических и лечебных программ.

Консультирование до и после обследования (тестирования) на ВИЧ

Консультирование, позволяет убедиться, что человек, проходящий обследование, понимает, что такое тестирование и каковы его возможные последствия. В результате дотестового консультирования человек дает информированное согласие на прохождение теста. У него уточняются причины сдачи теста, с ним обсуждается существовавший риск, его готовят к получению как положительного, так и отрицательного результата. Результат теста не сообщается по телефону.

При **послетестовом** консультировании:

- в случае **отрицательного** результата обсуждаются вопросы профилактики инфицирования ВИЧ в дальнейшем и изменения поведения на более безопасное,
- в случае **положительного** результата оказывается психологическая поддержка, дается основная информация о лечении ВИЧ-инфекции и жизни с ВИЧ, сообщаются координаты служб, в которых оказывают психосоциальную и медицинскую помощь.

Инфекции, передающиеся половым путем (ИППП)

Иногда называются «венерическими заболеваниями» или «заболеваниями, передающимися половым путем». ИППП возникают в результате передачи микроорганизмов от одного человека к другому при сексуальном контакте. Кроме «традиционных» (сифилиса и гонореи), к ИППП сегодня принято относить ВИЧ-инфекцию, хламидиоз, вирус папилломы человека, генитальный герпес, мягкий шанкр, генитальный микоплазмоз, гепатит В, трихомоноз и др.

Люди, живущие с ВИЧ/СПИДом (ЛЖВС)

Данный термин рекомендуется использовать в отношении человека или группы людей, имеющих ВИЧ-положительный статус, так как он подчеркивает, что люди могут жить с ВИЧ многие годы, ведя активный и продуктивный образ жизни. Крайне некорректным является выражение «жертвы СПИДа» (это подразумевает беспомощность и отсутствие контроля), в том числе некорректно называть детей с ВИЧ «невинными жертвами СПИДа» (это подразумевает, что кто-то из ЛЖВС «сам виноват» в своем ВИЧ-статусе или «заслужил» его). Выражение «больной СПИДом» допустимо только в медицинском контексте, ведь большую часть жизни ЛЖВС проводят не на больничной койке.

Стигма/Стигматизация

Стигматизация — это предвзятое негативное отношение к человеку или группе лиц, в связи с наличием у него или у них определенных нежелательных свойств или признаков. В области ВИЧ/СПИДа стигма основана на оценке людей исключительно по такому признаку, как наличие ВИЧ. Она развивается на основе сложившихся негативных представлений и укрепляет их. Часто считается, что люди с ВИЧ/СПИДом «заслужили» то, что с ними произошло, какими-то «проступками» либо общественно порицаемым поведением. В результате стигмы людям с ВИЧ приписывается асоциальность, агрессивность, желание «заразить других». Общество может способствовать стигматизации отчасти из-за чувства незащищенности, отчасти из-за недостатка информации, а отчасти из-за того, что проще обвинять, чем помогать.

Существует и «**внутренняя стигма**», которой себя подвергают ВИЧ-позитивные люди, сталкиваясь с негативным отношением окружающих. Внутренняя стигма может вести к депрессии, недоверию и чувству собственной неполноценности.

Дискриминация

Термин «дискриминация» относится к совокупности действий или мер, предпринимаемых по отношению к человеку из-за существующей стигмы, и зачастую приводящих к ограничениям прав и возможностей этого человека. Примерами дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, могут служить незаконное увольнение с работы, отказ в приеме на работу или в учебное заведение, отказ в оказании услуг в медицинских учреждениях.

Отличие стигмы от дискриминации. В отличие от стигматизации, которая связана с **отношением** к человеку, дискриминация предполагает **действия**, следующие из такого отношения.

Уязвимые группы/Группы риска

Группы, находящиеся в условиях повышенного риска инфицирования ВИЧ по ряду социально-экономических или поведенческих причин. Те или иные социальные группы могут стать уязвимыми по отношению к ВИЧ по нескольким причинам:

- если они обладают меньшей способностью контролировать ситуацию, когда есть опасность инфицирования (к примеру, лица, предоставляющие сексуальные

услуги за плату, которые часто не могут использовать презерватив, так как зависят от требований своих клиентов);

- если затруднен доступ к профилактике и лечению ВИЧ-инфекции (например, из-за отсутствия местных профилактических программ для потребителей наркотиков).

К уязвимым группам населения относятся, например, беженцы, представители бедных слоев общества, мужчины, имеющие сексуальные отношения с мужчинами, потребители инъекционных наркотиков, лица, работающие в секс-бизнесе, а также женщины в целом, особенно в тех странах и сообществах, где ярко выражено неравенство полов.

Термин «уязвимые группы» пришел на смену менее корректному выражению «группы риска», который:

- дает ложное чувство безопасности тем, кто не относит себя к «группам риска».
- способствует усилению стигмы и дискриминации.
- подразумевает, что риск существует только для какой-то отдельно взятой «группы», хотя в действительности все группы в обществе взаимосвязаны.

Правильнее говорить о **рискованном поведении**, а не о группах риска.

Рискованное поведение

Таковым является любое поведение, при котором возможен обмен биологическими жидкостями: проникающий секс (анальный, вагинальный, оральный) без использования или при неправильном использовании презервативов, а также использование общих инъекционных игл.

Защищенный секс

Использование нового презерватива при каждом половом акте и в соответствии с инструкцией обеспечивает очень высокую степень защиты от ВИЧ, так же как и от нежелательной беременности и большинства ИППП. Высокую степень защиты от инфекций, передающихся половым путем, может обеспечить также воздержание, при этом большинство людей не рассматривают его, как постоянный метод защиты, прибегая к нему лишь в некоторые периоды жизни, например, в подростковом возрасте или между браками.

Опportunистические заболевания

Заболевания, развивающиеся у людей с ослабленной иммунной системой вследствие ВИЧ-инфекции. Возбудители опportunистических заболеваний часто присутствуют в организме здоровых людей, однако их активность сдерживается здоровой иммунной системой. У людей с ВИЧ на стадии СПИДа могут отмечаться такие опportunистические заболевания, как пневмоцистная пневмония, тяжелые формы туберкулеза и грибковых инфекций, токсоплазмоз, некоторые виды рака и другие заболевания.

Рекомендуемая литература

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Международное Бюро Труда. Женева, 2002.

Бизнес сообщество против ВИЧ/СПИДа — основные направления деятельности. Всемирный Совет Предпринимателей по проблемам ВИЧ-инфекции (Global Business Council against HIV/AIDS.), 2001. 15с.

Доклад о глобальной эпидемии СПИДа. Исполнительное резюме. ЮНЭЙДС, 2004.

На пороге эпидемии: необходимость неотложных мер в борьбе против СПИДа в России. Доклад Рабочей группы США-Россия в борьбе против ВИЧ/СПИДа (2003) Трансатлантические Партнеры против СПИДа, East-West Institute.

Bill Rau (2002) Workplace HIV/AIDS Programs: An Action Guide for Managers. Family Health International – Impact - USAID. 101 P.

Business Responds to AIDS: Manager's Kit. Center for Disease Control and Prevention (CDC).

HIV/AIDS in the Workplace. Environment and Social Development Department. International Finance Corporation. World Bank Group. Good Practice Note: December 2002, No 2.

Strategies for an Expanded and Comprehensive Response (ECR) to a National HIV/AIDS Epidemic: Engaging Business Sector (2004) Edited by: Susan Rae Ross, Gretchen Bachman, David Dobrowolski, Sonali Korde. FSI; Deloitte Touche Tohmatsu, USAID.

Обложка

Трансатлантические Партнеры против СПИДа (ТППС) - независимая неправительственная организация, которая мобилизует политические, гражданские, научные и экономические ресурсы североамериканских, европейских и евразийских партнеров в борьбе против быстрого и разрушительного распространения ВИЧ/СПИДа в России, в Украине и в соседних странах.

Контактная информация:

Трансатлантические партнеры против СПИДа

Газетный переулок 5, 3 этаж

125993, Москва

Российская Федерация

Тел: +7 (095) 510-5370; Факс: +7 (095) 510-5371

Электронная почта: info@tpaa.net

Веб-сайт: www.tpaa.ru

Данная брошюра подготовлена и опубликована организацией «Трансатлантические Партнеры Против СПИДа» (ТППС) при финансовой поддержке Агенства США по международному развитию (USAID), предоставленной в соответствии с грантовым соглашением HRN-C-00-99-00005-5-00 (Проект Synergy), Merck&Co., Inc USA, благотворительного фонда компании Bristol-Myers Squibb. Публикация осуществлена при поддержке СПИД-фонда Восток-Запад (AFEW) в рамках проекта ГЛОБУС. Проект Synergy проводится Social & Scientific Systems, Inc.

TRANSATLANTIC | PARTNERS
AGAINST AIDS

