



Международная
организация
труда

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОГРАММ ПРОСВЕЩЕНИЯ
НА РАБОЧИХ МЕСТАХ
ПО ВОПРОСАМ "ВИЧ/СПИД И СФЕРА ТРУДА"
(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ ЛИДЕРАМ
ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ)



СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Методология изменения поведения работающих граждан в сторону снижения личных и производственных рисков инфицирования ВИЧ/ИППП	6
2. Подготовка и проведение просветительских занятий на рабочих местах по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»: специфика по отраслям	11
2.1. Подходы и условия	11
2.2. Особенности организации просвещения в учреждениях государственной службы	15
2.3. Особенности организации просвещения в транспортной отрасли	17
Заключение	24
ПРИЛОЖЕНИЯ	25
Глоссарий (перечень терминов, используемых по теме «ВИЧ/СПИД и сфера труда»)	25
Перечень международных, национальных и локальных документов, регламентирующих социально-трудовые отношения в связи с ВИЧ/СПИД в России	30
Программа однодневного тренинга по подготовке «доверенных лиц» из числа активных работников предприятия (профактива)	32

ВВЕДЕНИЕ

Данный документ подготовлен по результатам опыта, апробированного в процессе реализации проекта «Программа просвещения по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах в России» Международной организации труда при финансовой поддержке Министерства труда США. Проект осуществляется в российских организациях и на предприятиях следующих отраслей: морского, грузового и пассажирского транспорта, государственной службы, сферы услуг, металлургии, торговли.

Методические рекомендации разработаны в связи с необходимостью проведения активной информационной и профилактической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» среди работающего населения РФ, в том числе, силами первичных профсоюзных организаций. В настоящее время в России регистрируются высокие темпы роста эпидемии, при этом эпидемия вышла в круг основной популяции и затрагивает трудоспособное население. Основной процент ВИЧ-инфицированных, зарегистрированных в центрах СПИД, составляют граждане трудоспособного возраста. По оценкам экспертов, в 143-миллионной России, ВИЧ-инфицированных людей около 1 миллиона, более половины из них – трудоспособное население.

Подобная ситуация стала предметом внимания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, что привело к принятию в 2005 г. *ДЕКЛАРАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО СОГЛАСИЯ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПО ВОПРОСАМ ВИЧ/СПИД В СФЕРЕ ТРУДА*. Этот документ заложил солидную политическую основу для продвижения вопроса на всех уровнях социального партнерства с тем, чтобы добиваться широкого внедрения программ просвещения на рабочих местах, отражающих тему «ВИЧ/СПИД и сфера труда». При этом важно своевременно предупреждать последствия распространения эпидемии ВИЧ, выражающие в проявлении дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

Опыт показывает повышение заинтересованности российских организаций и предприятий различных отраслей экономики во внедрении программ просвещения на рабочих местах по вопросу

«ВИЧ/СПИД и сфера труда». Назрела необходимость внедрять новые эффективные технологии обмена информацией для изменения моделей поведения работников в сторону снижения рисков инфицирования ВИЧ/ИППП, в том числе, опираясь на кадровый потенциал профсоюзных организаций.

Для внедрения подобных просветительских программ необходима планомерная и систематическая разъяснительная работа и консультативно-методическая помощь со стороны учебных структур российских профсоюзов.

В данных Методических рекомендациях представлен российский опыт сотрудничества социальных партнеров (на федеральном, региональном и местном уровне) в свете внедрения программ просвещения по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах.

В приложении приведены информационные, учебные материалы, документы, разработанные и апробированные в результате реализации проекта Международной организации труда и Министерства труда США «Программа просвещения на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИД в России» во взаимодействии с федеральными¹ и областными объединениями профсоюзов², а также профсоюзными комитетами «пилотных» предприятий проекта в Московской³ и Мурманской области⁴.

Кроме того, в дополнение к данным Методическим рекомендациям хотелось бы предложить вниманию коллег в области просвещения по ВИЧ/СПИД на рабочем месте следующие методические и учебные материалы, разработанные в рамках проекта:

- Учебный модуль для подготовки профсоюзных лидеров в области «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (для мастер-преподавателей учебных центров объединений профсоюзов);

1 Федерация независимых профсоюзов в России, Всероссийская конфедерация труда, Конфедерация труда России

2 Мурманский областной совет профсоюзов, Московское областное объединение профсоюзов, Московский областной профсоюз работников автотранспорта и дорожного хозяйства

3 В Московской области: профсоюзные комитеты Главного управления по труду и социальным вопросам МО, Министерства потребительского рынка и услуг МО, Автоколонны 1377, г. Балашиха, ЗАО «Ногинское ПОГАТ», г. Ногинск; ООО ТПП «Русь», Туристической гостиницы «ОКА», г. Серпухов; ООО «Юалекс», г. Климовск

4 В Мурманской области: профсоюзные комитеты ОАО «Кольская горно-металлургическая компания», ОАО «Мурманский морской торговый порт», ОАО «Мурманский рыбокомбинат»

- Пособие для предприятий. Как организовать просвещение по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в организации/на предприятии
- Типовое руководство по просветительской деятельности на рабочих местах (для активных работников, готовых к работе в качестве доверенных лиц⁵);
- Учебный модуль по обучению доверенных лиц (для мастер-преподавателей, обучающих доверенных лиц).

5 Равных консультантов

1 Методология изменения поведения работающих граждан в сторону снижения личных и производственных рисков инфицирования ВИЧ/ИППП

Целью программы просвещения по ВИЧ/СПИД является изменение моделей поведения работников в сторону снижения личных и производственных рисков инфицирования ВИЧ/ИППП через просвещение и практическую поддержку изменения поведения, а также борьба против дискриминации работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

Суть методологии подобных программ просвещения выражена в организации эффективного обмена информацией. Процесс обмена информацией должен быть таким, чтобы каждый его участник имел возможность на рабочем месте принять активное участие в дискуссиях по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», а также получить достоверную информацию об организациях и учреждениях, оказывающих услуги по профилактике, выявлению и лечению ВИЧ-инфекции. Процесс обмена информацией можно назвать иными словами - процесс коммуникации, поэтому предлагаемая методология получила название «Коммуникация для изменения моделей поведения».

Вырабатывать стратегию изменения собственного поведения человеку эффективнее всего в режиме дискуссий. В ходе дискуссий, организованных на рабочем месте, создаются условия для активного обмена мнениями и информацией сослуживцами между собой (иными словами, для интерактивного взаимодействия). В режиме дискуссий участники вырабатывают идеи, изменяются их представления о проблеме ВИЧ/СПИД, приходит понимание того, что эта проблема связана со сферой труда. В ходе обсуждений используется целый ряд наглядных методов для поощрения и поддержки поведения, сохраняющего собственное здоровье (например, плакаты, буклеты, сувениры, видеофильмы и пр.). Прежде чем работники предприятия смогут снизить уровень риска для себя или изменить свое поведение, они получают базовую информацию по ВИЧ/СПИД, что помогает задумываться о последствиях тех или иных действий. Затем работники пересматривают и меняют свои взгляды, приобретают новые навыки и получают доступ к информационным, консультативным услугам, а также к информации о службах и учреждениях, оказывающих

квалифицированную медицинскую помощь, связанную с ВИЧ/СПИД, по месту жительства. Вся последовательность внешних воздействий и собственных действий по изменению поведения может быть положена в основу программы просвещения на предприятии.

Разрабатывать программу просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» лучше всего в ходе семинара-тренинга с активным участием представителей различных групп трудящихся, медицинской и кадровой служб, профсоюзов и руководства предприятий.

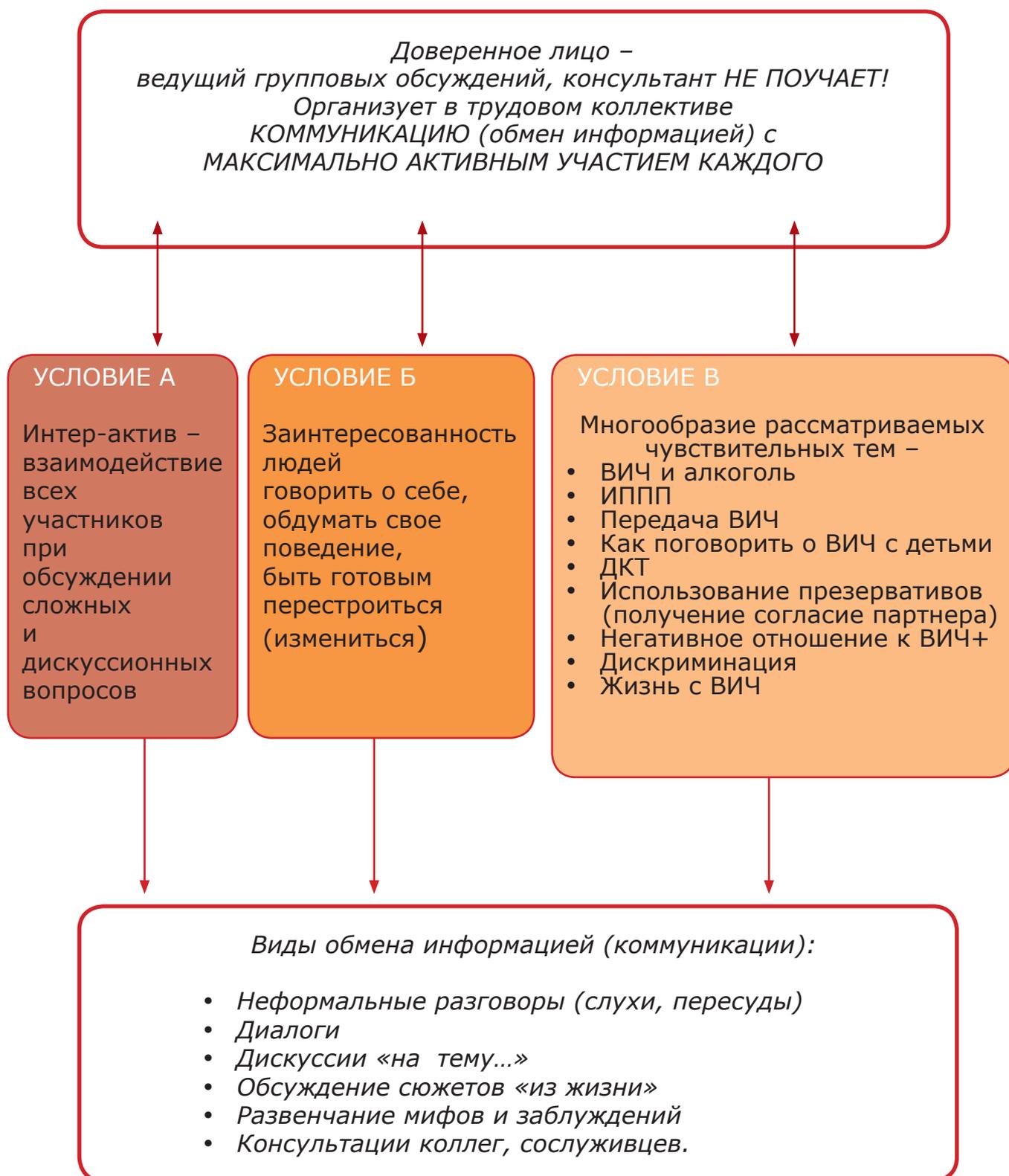
Программы просвещения по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» на предприятии эффективнее всего осуществлять по принципу «равный-равному», создавая сеть «доверенных лиц» (равных консультантов) из числа социально-активных работников предприятия, например, из профсоюзного актива. Доверенное лицо – неформальный лидер из числа той же целевой группы работников, которому интересна организационная и разъяснительная работа среди своих сослуживцев.

Эффективность программ просвещения с помощью доверенных лиц заключается в следующем:

- во-первых, подобный подход (по принципу «равный-равному») позволяет организовать обмен информацией в трудовом коллективе с максимальным участием каждого сотрудника при условии, что равный консультант играет роль ведущего группового обсуждения, а не «поучает»; он говорит с сослуживцами на одном языке, являясь неформальным лидером;
- во-вторых, консультанту из числа сотрудников легче руководить неформальными разговорами (например, обсуждениями в курилках, столовой, между собой), оперативно консультировать коллег по индивидуальным деликатным вопросам, возникающим в процессе таких обсуждений;
- в-третьих, доверенные лица могут передавать своим сослуживцам собственный, личный опыт изменения поведения в сторону снижения рисков.

Внедрение методологии «Коммуникация для изменения моделей поведения», основанной на работе доверенных лиц, имеет ряд условий, которые отражает схема 1.

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



Координатором сети доверенных лиц может выступать лидер профсоюза предприятия. Создание сети доверенных лиц может происходить в два этапа: на первом этапе осуществляется отбор на добровольной основе работников, заинтересованных в изменении собственного поведения, а также в проведении разъяснительной работы с сослуживцами; на втором – обучение доверенных лиц и поддержка их деятельности на предприятии.

Потенциальные задачи работника, исполняющего роль доверенного лица:

- убеждать сослуживцев проанализировать последствия собственного поведения, повышающего опасность инфицирования ИППП и ВИЧ;
- разъяснять важность недопущения дискриминации и стигматизации ВИЧ-инфицированных сотрудников в трудовом коллективе.

При формировании сети доверенных лиц важно большое внимание уделять вопросу их обучения и подготовки к самостоятельным действиям в организации/на предприятии. К процессу подготовки семинаров для доверенных лиц, очень важно подключать внешних тренеров и экспертов региональных центров СПИД, центров медицинской профилактики, общественных организаций (например, «Сообщество людей, живущих с ВИЧ», «Красный крест»), а также специально подготовленных мастер-преподавателей учебных центров профсоюзов, работодателей и т.п.

Процесс изменения моделей поведения в сторону снижения рисков инфицирования работников достаточно долгосрочен и сложен. Важно поддерживать такой процесс изменения на каждом его этапе:

- во-первых, подвести работников к осознанию опасности определенных форм поведения, которые влекут риск заражения ВИЧ, разъяснить работникам необходимость оценки собственных поведенческих рисков, в том числе, что такое «рискованный контакт» и как себя вести в случае рискованного контакта;

- во-вторых, поддерживать беспокойство работников в связи с риском инфицироваться ВИЧ, побуждая провериться на наличие инфекции, использовать средства индивидуальной защиты, искать больше информации о том, как обезопасить себя и своих близких в связи с распространением ВИЧ/ИППП;
- в-третьих, организовывать дискуссии и личные беседы о способах защиты, действиях отдельных людей, характеризующих безопасное поведение, которое предупреждает заражение ВИЧ/ИППП;
- в-четвертых, обеспечить доступ к информации о медицинских службах, обсуждать успешные примеры из практики, распространять коммуникативные материалы (см. Глоссарий), которые пропагандируют поведение, укрепляющее здоровье;
- в-пятых, всячески поощрять и поддерживать сослуживцев, которые практикуют здоровый образ жизни, применяют модели поведения, сохраняющие здоровье, постоянно информируя и заинтересовывая в этом работников.

2 Подготовка и проведение просветительских занятий на рабочих местах по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда": специфика по отраслям

2.1. ПОДХОДЫ И УСЛОВИЯ

Заручитесь поддержкой руководства

Практика показывает, что для успешной реализации информационно-просветительской деятельности чрезвычайно важна личная позиция и личная поддержка первого лица организации/предприятия.

Профсоюзы предприятия в сотрудничестве с доверенными лицами

Доверенные лица - неформальные лидеры из числа работников предприятия. Мотивация доверенного лица носит гуманистический характер и состоит в стремлении улучшить качество собственной жизни, изменения ее к лучшему, в том числе в изменении собственного поведения на более безопасное. Роль доверенных лиц в том, чтобы вести разъяснительную работу в трудовых коллективах для изменения поведения каждого отдельного человека. Работа доверенных лиц в деле противодействия ВИЧ носит альтруистический характер, и не входит в функциональные обязанности. В этой связи доверенных лиц можно рассматривать в качестве посредников между работодателем, профсоюзами и работниками, а также окружающими работников людьми. Поэтому им крайне необходима помощь и поддержка со стороны всех заинтересованных партнеров.

Профсоюзы как члены Комиссии по профилактике ВИЧ/СПИД на предприятиях могут поддерживать активных работников через содействие в организации корпоративного обучения, в обеспечении условий для групповых обсуждений по проблеме ВИЧ/СПИД на рабочих местах, в области защиты прав ВИЧ-инфицированных сотрудников и членов их семей.

План работы создает необходимые условия

Для того, чтобы сотрудничество профсоюзов в рамках просветительской работы по вопросам ВИЧ/СПИД приобрело систематический характер, необходимо ее планировать - например, включать в планы работы профсоюзных комитетов предприятий (в части корпоративной оздоровительной работы, учебы профактива и пр.).

По согласованию с доверенными лицами в плане работы желательно указать «что?» каждый из них намерен делать, «где?», «когда?» и «с кем?». Наилучшие результаты достигаются тогда, когда занятия, даже если они носят неформальный характер, **проводятся регулярно, по расписанию, согласно особенностям рабочего графика конкретного предприятия.** Когда такой план подготовлен, согласован с Комиссией по охране труда и профилактике ВИЧ/СПИД, возрастает вероятность того, что занятия будут проводиться так, как это запланировано, и на них будут присутствовать работники.

Это особенно относится к тем предприятиям, где принята политика по ВИЧ/СПИД, участие в занятиях поддерживается руководством и их разрешено проводить в рабочее время.

Содействуйте тому, чтобы просвещаться было интересно и занятно.

Мало кому нравится посещать такие встречи, на которых нет возможности высказывать собственное мнение и обсуждать волнующие вопросы в кругу коллег. Работники заинтересованы обсуждать различные темы, включая такие, как заболевания, передающиеся половым путем, предотвращение передачи ВИЧ от матери к ребенку или негативное отношение в обществе к заболевшим и их дискриминация, и, затем в ходе обсуждения, получать информацию и ответы на свои вопросы.

Чем живее и интереснее проходят занятия, тем больше вероятность того, что работники будут систематически посещать их. Нужно избегать формальных встреч, на которых работники занимают пассивную позицию. Такие встречи отпугивают участников и снижают всяческий интерес. Когда участники встреч в итоге получают от них пользу для себя, членов своей семьи, в особенности для детей, они, стремятся посетить последующие занятия.

Используйте апробированные формы проведения.

Прежде чем перейти к обсуждению приемлемых форм обучения по теме «ВИЧ/СПИД и сфера труда», старайтесь использовать апробированные в рамках существующих проектов и просветительских программ формы. Также можно апробировать программы обучения на группе добровольцев, в качестве которых могут выступить потенциальные доверенные лица. В процесс отбора учебных и коммуникативных методов и материалов обращайте внимание на интерактивные способы коммуникации, в которых участники имеют возможность максимальной вовлеченности в учебный процесс. В числе интерактивных методов: дискуссии, ролевые игры, обсуждение ситуаций из жизни, работа в малых группах, различные упражнения на межличностное общение. Подобные методы будут нравиться работникам, т.к. они не требуют напряжения, но приносят достаточно разрядки и пользы. Кроме того, организаторам подобных встреч не придется тратить много времени на заучивание и пересказывание чужого опыта, чаще всего, научного.

Способствуйте изменению поведения каждого отдельного человека.

Для изменения поведения обычно недостаточно одной лишь информации. Предоставление информации - важная задача. Однако опыт показывает, что открытый диалог между работниками, включая лидера профорганизации и руководителя предприятия, эффективен для повышения заинтересованности людей в изменении поведения. Необходима разъяснительная работа на двух уровнях: массовом (например, проведение акций, посвященных Всемирному дню борьбы со СПИД), индивидуальном (работа с отдельными людьми методами убеждения, «подхватывание» случайно услышанных разговоров в местах отдыха, перекура). Содействие активному участию работников в неформальных обсуждениях помогает им быстрее вовлечься в процесс осознания и изменения отношения к проблеме ВИЧ/СПИД.

Согласованность позиций.

Перед началом широкого распространения коммуникативных

материалов среди работников предприятия необходимо согласовать позицию и действия всех заинтересованных сторон, включая неформальных лидеров – доверенных лиц.

Согласованная работа по просвещению гораздо выигрышнее той, которая осуществляется разрозненно и непоследовательно. Работники, на которых предполагается воздействие просветительских программ, воспримут достоверную информацию адресного характера, из привычных и авторитетных источников, переданную через приемлемые каналы коммуникации.

Уверенность и позитивный подход.

Каждый человек - и в отдельности, и как член трудового коллектива - обращает внимание на уровень уверенности того, кто пропагандирует идеи изменения моделей поведения. Наличие личного опыта изменения поведения может придать такую уверенность.

Идеи просвещения необходимо продвигать, используя позитивный подход. Иными словами, организаторам программы просвещения необходимо быть уверенными в способностях работников улучшить собственную жизнь. Это в значительной мере повышает эффективность просветительской деятельности.

Продвигайте только позитивные идеи, в смысле и эффективности которых вы уверены!

«Узнай на рабочем месте!».

Рабочее место - одна из эффективных площадок донесения информации о проблеме ВИЧ/СПИД для трудоспособного населения независимо от наличия производственных рисков инфицирования.

Для повышения эффективности просветительской работы необходимо выбирать те места, которые соответствуют рабочему графику сотрудников и располагают для спокойной беседы (дискуссии). Важно заранее добиваться согласования в проведении занятий в рабочее время и учитывать производственную специфику. К примеру, можно проводить занятия сразу после окончания работы, или в самом начале рабочего дня, перерывах, что достаточно будет удобным для работников. Местом подобных встреч могут быть «курилка», спортзал, столовая, диспетчерская, комната отдыха и т.п.

2.2. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОСВЕЩЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Описание целевой группы сотрудников (региональных Управлений, Министерств):

- Средний возраст – от 36 до 46 лет, высшее образование – 99%, мужчин – 25%, женщин – 75%;
- Осведомленность (по личным оценкам) – 100%, знают пути передачи ВИЧ и меры предотвращения, однако половина не различают понятия ВИЧ и СПИД; завышенная оценка собственных знаний, при этом, на поверку, обнаруживаются достаточно поверхностные знания;
- Отвержение проблемы как таковой: на 100 % исключают себя из группы риска («кто угодно, но не я и не у нас»);
- Низкий уровень терпимости по отношению к людям, живущим с ВИЧ по причине «исключительности статуса»;
- Работа зачастую сопряжена с многочисленными командировками (мобильность).

Возможные препятствия для изменения поведения государственных служащих:

- Статус «исключительности» - амбициозность, скрытность, высокомерие
- Жесткая организационная субкультура (внутренняя конкуренция)
- Ситуационно низкая коммуникабельность (нежелание обсуждать проблему ВИЧ и свою личную жизнь)
- Низкий базовый уровень знаний по проблеме
- Страх перед мнением окружающих
- Нетерпимость к людям, живущим с ВИЧ

С чего начинать?

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

Процесс просвещения желательно начинать с темы «Здоровье и карьера» - подобная тематика очень актуальна для государственных служащих. Перегрузки на рабочем месте велики (повышенный уровень нервозности, ди-стресса), что отражается на взаимоотношениях в семье, на собственном здоровье, и, зачастую, работа становится «в ущерб» здоровью и «здоровым» межличностным отношениям.

К чему нужно стремиться в просветительской деятельности:

- Найти пути передачи информации и информировать.
- Повысить озабоченность в связи с угрозой ВИЧ/СПИД (для страны, экономики, местного сообщества, семьи).
- Актуализировать семейные ценности и ценность здоровья как личного капитала.
- Актуализировать важность защиты себя и своих близких.
- «Разбудить в чиновнике «человека» («мундир госслужащего не панацея от ВИЧ»).
- Способствовать развитию сопереживания.
- Актуализировать знания о правах и свободах человека.

Средства поддержки изменения поведения:

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

2.3. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОСВЕЩЕНИЯ В ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

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

- Средний возраст 45 лет (от 27-55); образование - среднее, среднетехническое; 68% - мужчин, 32% - женщин; профессиональные категории - водители, кондукторы.
- Значительная доля работников - мигранты, люди неустроенные в социальном и бытовом отношении; более уязвимы для злоупотреблений; соглашаются на любые условия работы.
- Работасопряжена с перегрузками, физическим переутомлением. Многие работают дополнительные смены («работа на износ»). Велика вероятность злоупотребления алкоголем (или наркотиками) как быстрого способа снятия стресса.
- Недостаточно возможностей полноценного качественного отдыха и восстановления сил.
- Низкий уровень доверия к медицине.
- Вероятно наличие случайных сексуальных партнеров,

вызванное спецификой работы (мобильность).

- Отношение к проблеме ВИЧ/СПИД легкомысленное; не считают, что проблема может их коснуться; надежда на «авось пронесет».
- Низкий уровень осведомленности; убеждены, что проблема ВИЧ/СПИД неактуальна; тема ВИЧ/СПИД не обсуждается.
- Для отношения работников к людям, живущим с ВИЧ, значим фактор заражения (если по вине «медиков», то сочувствие; если «сам виноват» - отторжение); кроме того, имеет значение вид работы, должность, стаж совместной работы с человеком.
- При демонстрируемом негативном отношении к совместной работе с людьми, живущими с ВИЧ, в одном коллективе, склонны проявлять сочувствие, жалость («если такое случится с другом, буду ему помогать»).

Возможные препятствия для изменения поведения:

Культурные и личностные: безответственность, враждебность, недоверие, неполная откровенность, неэффективные коммуникации, нетерпимость к ВИЧ-инфицированным.

Организационные: рабочий режим предполагает частые перемещения, отсутствие действительной помощи координатора и руководства предприятия доверенным лицам.

Финансовые:

а) если встречи будут происходить во время планируемых рейсов, то у работников возникает опасение потери в заработной плате;

б) низкий уровень заработной платы не способствует приобретению средств личной гигиены и профилактики, и, соответственно, переходу к безопасному поведению.

Информационные: отсутствие доступных, качественных и привлекательных информационных материалов (плакаты, буклеты, тематические сувениры).

С чего желательно начать?

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

- периодические (разговоры на перекурах, в ремонтных мастерских, в «диспетчерских» при получении путевых листов, в рамках спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных профкомом);
- систематические (информирование в медицинских пунктах при ежедневном допуске водителя к рейсу, на общих собраниях трудового коллектива, при производственных инструктажах по охране здоровья и труда);
- дистанционные (буклеты, стенды, плакаты, специальные аптечки, статьи в газете, видеоролики, SMS-сообщения).

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

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

Занятия могут проходить ежедневно в обеденный перерыв, в

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

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

Участники просветительских встреч в комнатах отдыха, расположенных на автостанциях и диспетчерских пунктах, настроены в целом положительно. Имея достаточно времени для отдыха между рейсами, работники активно вступают в дискуссию, пытаются разобраться в проблеме, задают вопросы, выясняют мнение ведущего. Иногда время ожидания рейса достигает 1,5 – 2 часов. В это время кондуктора и водители обедают, пьют чай, пассивно отдыхают. Перед началом беседы доверенное лицо рассказывает собравшимся свою историю о том, как он(а) стал(а) интересоваться вопросами «ВИЧ/СПИД и сфера труда», сообщает о своей готовности организовывать в коллективе занятия на тему «Как изменить свое поведение, чтобы избежать опасностей, связанных с состоянием здоровья (риска инфицирования ВИЧ, злоупотребления алкоголем,

беспорядочных половых связей/измен, проявления агрессии и пр.)», по необходимости, привлекает внешних консультантов и создает в коллективе группу взаимной поддержки для изменения поведения. Вся эта деятельность носит добровольный, общественный характер.

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

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

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

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

На последующих встречах можно затрагивать тему «О поведенческих рисках инфицирования ВИЧ и другими инфекциями, передаваемыми половым путем», «О причинах злоупотребления алкоголем, наркотиками», «О причинах проявления агрессии, насилия в семье, в обществе», «О способах изменения поведения

в сторону снижения угрозы для собственного здоровья и здоровья окружающих». Очень важными для рассмотрения будут такие положения, как способы распространения информации, убеждения, организации бесед, и их влияния на изменение собственного поведения и поведения других людей. При этом доверенное лицо будет призывать изменять поведение и образ жизни в сторону сохранения собственного здоровья и здоровья членов семьи.

К чему нужно стремиться в просветительской деятельности на автотранспортном предприятии:

- изменить отношение работников к проблеме «ВИЧ/СПИД в сфере труда» в сторону принятия проблемы как возможной;
- повысить уровень информированности о путях передачи ВИЧ/ИППП и способах предупреждения инфицирования;
- убедить работников в важности верности постоянному партнеру, использования презервативов, обращения за помощью/консультацией к врачу;
- обучить оказанию первой медицинской помощи на рабочем месте и в быту;
- обучить работников безопасному поведению (например, правильному использованию презервативов);
- разъяснить современные правила и процедуры при переливании донорской крови, которые должны практиковаться в медицинских учреждениях;
- убедить работников в необходимости ведения здорового образа жизни (в том числе, пропагандировать умеренное потребление алкоголя);
- изменить отношение к личной гигиене, убеждать не использовать в командировках и в быту общие зубные щетки и бритвы;
- изменить микроклимат в рабочем коллективе в сторону повышения доброжелательности, тактичности и терпимости, сопричастности, взаимопонимания, взаимопомощи;

- убедить работников повышать уровень взаимопонимания в семье, обсуждать чувствительные темы с членами семьи;
- повысить уровень информированности работников о последствиях инфицирования ВИЧ, о жизни с ВИЧ, о работоспособности ВИЧ-инфицированных работников;
- изменить отношение к ВИЧ-инфицированным работникам до уровня проявления толерантности и оказания им помощи.

Средства поддержки изменения поведения:

- Позиция руководителя автотранспортного предприятия, профсоюза, отдела охраны и безопасности труда предприятия, медицинского работника предприятия, членов семьи, неформальных лидеров, отношения в коллективе.
- Коммуникативные материалы (плакаты, буклеты, видео/ аудио материалы, сувениры, атрибутика).
- Внешние эксперты и специалисты (медицинское училище, поликлиника, культурный центр, молодежный центр и клубы, общественные организации, образовательные учреждения, областной и территориальные центры СПИД, аптеки, психологическая и социальная служба, СМИ).
- Администрация города, глава города.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данные методические рекомендации являются частью из серии материалов, подготовленных для организации программ просвещения в сфере труда⁵, и предназначены для профсоюзных организаций/профкомов предприятий. В дополнение к данным Методическим рекомендациям разработан также Учебный модуль для подготовки профсоюзных лидеров по теме «ВИЧ/СПИД и сфера труда», который адресован преподавателям Учебных центров профсоюзов. Содержание этого модуля позволит:

- изучить общие сведения, связанные с ВИЧ/СПИД (предотвращение ВИЧ/СПИД, достойное качество жизни и работы с ВИЧ);

- познакомиться с руководящими принципами Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» для недопущения стигматизации и дискриминации на рабочем месте;

- сформулировать рекомендации по практическому применению Свода практических правил МОТ в повседневной жизни трудового коллектива.

⁵ Пособие для организаций/предприятий: Как организовать просвещение по вопросу ВИЧ/СПИД и сфера труда в организации/на предприятии; Типовое руководство по просветительской деятельности на рабочих местах (для активных работников, готовых к работе доверенными лицами); Учебный модуль по обучению доверенных лиц (для мастер-преподавателей, обучающих доверенных лиц).

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Глоссарий (перечень терминов, используемых по теме «ВИЧ/СПИД и сфера труда»)

Антиретровирусная терапия: Антиретровирусные препараты затрудняют размножение ВИЧ. Принимая антиретровирусные средства в сочетании друг с другом, можно затормозить размножение ВИЧ и отсрочить поражение иммунной системы, продлить жизнь и улучшить ее качество.

Бессимптомный: Без признаков, или симптомов болезни. Большинство ВИЧ-позитивных людей не имеет никаких симптомов в течение 5-10 лет.

Ведение документации: подготовка регулярных отчетов о низовом просвещении и других программах по изменению поведения.

Вирус иммунодефицита человека (ВИЧ): вирус, который вызывает СПИД. Вирус остается в организме от пяти до десяти лет, прежде чем полностью проявятся симптомы сопутствующих инфекционных заболеваний, или СПИДа.

Выбор модели поведения: Это принимаемые отдельными людьми решения относительно собственных действий, которые могут или не могут навлечь на них опасность заражения ВИЧ-инфекцией или другими заболеваниями, передающимися половым путем.

Дискриминация в занятости: Любое различие, исключение или предпочтение, сделанное на основе ВИЧ-позитивного статуса – реального или предполагаемого, в результате которого подрывается или аннулируется равенство возможностей, в том числе, при приеме на работу, повышении квалификации, карьерном росте и т.п. Любое различие, исключение или предпочтение, основанное на

специфических требованиях данного рабочего места, не считается дискриминацией.

Добровольное прохождение консультирования и тестирования: Услуга, включающая проверку на ВИЧ (анализ крови на присутствие антител на ВИЧ) при полном согласии обратившегося лица, а также предоставление консультаций до и после проверки.

«Доверенное лицо»: работник, который прошел подготовку и может вести дискуссию о рискованном поведении в связи с ВИЧ и помогает своим коллегам по работе в поиске решений этой проблемы.

Дополнительные материалы: Печатные материалы, иногда с иллюстрациями или фотографиями, которые могут использовать «доверенные лица», чтобы информировать и стимулировать обсуждение.

Изменение поведения: процесс перестройки поведения от более высокой к более низкой степени риска и переход к позитивной модели поведения, сохраняющего здоровье.

Интерактивный: Активное взаимодействие всех сторон в какой-либо деятельности, обычно через диалоговое общение.

Инфекции, передающиеся половым путем: вирусы или бактерии, которые переходят от одного сексуального партнера к другому.

Клетки CD4: Клетки, которые уничтожают болезнетворные микробы в организме. ВИЧ «нападает» на эти клетки и разрушает их.

Кодекс поведения: Правила поведения, следовать которым согласны группы людей. Кодексы поведения трудящихся обычно включают свод правил поведения, которым, как ожидается, будут следовать работники предприятия.

Коммуникация – процесс общения, обмена информацией, которое включает в себя любое взаимодействие между людьми: случайный разговор, убеждение, обучение, переговоры.

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

Люди, живущие с ВИЧ (ЛЖВ): Те, кто инфицирован вирусом иммунодефицита человека, вызывающим СПИД.

Мониторинг: контроль реализации программы, с тем чтобы она осуществлялась так, как это запланировано, а также с тем, чтобы вносить необходимые коррективы.

Мужчины, практикующие секс с мужчинами: Это мужчины нетрадиционной сексуальной ориентации. Они могут быть гомосексуальны и вступать в сексуальные контакты только с мужчинами, или же бисексуальны, что означает, что они имеют сексуальные контакты как с женщинами, так и с мужчинами.

Общие меры предосторожности: набор стандартных мер борьбы с инфекцией, которые следует принимать, чтобы минимизировать риск инфекции или заболевания, передающихся патогенными микроорганизмами с кровью.

Передача ВИЧ от матери к ребенку: Переход ВИЧ от матери к ее ребенку во время беременности, родов и кормления грудью.

Программа по ВИЧ/СПИД: Комплексный план действий, который может включать меры по выработке политики, предоставление услуг и проведение стратегии, направленной на изменение поведения отдельных людей, например, просвещения на рабочем месте.

Программы по изменению модели поведения человека: стратегические программы, которые включают различные тактические элементы, например, санитарное просвещение с привлечением социально-активных работников, имеющее целью изменение собственного поведения.

Просвещение на рабочем месте: процесс совместной неформальной учебы равно статусных лиц.

Равно статусные лица: группа людей, имеющих общие особенности, такие как возраст, гендерная принадлежность, социально-экономическое положение или занятие.

Ролевая игра: Разыгрывание ролей придуманных персонажей по заданному сценарию (обычно основанном на истории из жизни). За инсценировкой обычно следует обсуждение и выводы.

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Это издание является плодом сотрудничества между Международной организации труда с правительствами и организациями предпринимателей и трудящихся. Он дает практические рекомендации политикам, работодателям, трудящимся и их организациям по выработке и проведению в жизнь соответствующей политики на производстве, программ профилактических мер и оказания помощи и поддержки, стратегии в отношении трудящихся неформального сектора.

Синдром приобретенного иммунодефицита (СПИД): последняя стадия заболевания ВИЧ. При СПИДе снижается функция иммунной системы, что ведет к потере сопротивляемости к сопутствующим инфекциям.

Сопутствующие инфекционные заболевания: Болезни, которые поражают людей со слабой иммунной системой, например, живущих с ВИЧ. Самые распространенные сопутствующие заболевания включают туберкулез, некоторые виды пневмонии, грибковые заболевания, вирусные инфекции и поражение

лимфатической системы (лимфома).

Стигматизация (общественное осуждение): Негативные представления о людях или группе лиц, основанные на предубеждении.

Тренер: Член координационной группы в программе просвещения на рабочем месте, который обучает и поддерживает «доверенных лиц», с тем чтобы они действовали так, как это планировалось, и обеспечивающий обратную связь с руководством.

Туберкулез: Бактерия, которая переносится по воздуху (то есть, легко распространяется с частицами, присутствующими в воздухе). Это одно из наиболее распространенных сопутствующих заболеваний. Подобно другим сопутствующим инфекциям, туберкулез развивается у людей со слабой иммунной системой. Туберкулез инфицирует легкие; он вызывает хронический кашель и ведет к общему ослаблению организма.

Услуги: Медицинские консультации и другие услуги, предлагаемые работниками системы здравоохранения, включая добровольное консультирование и тестирование на ВИЧ, постановку диагноза и лечение заболевания, передающегося половым путем.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Перечень международных, национальных и локальных документов, регламентирующих социально-трудовые отношения в связи с ВИЧ/СПИД в России

Международные:

- ВИЧ/СПИД и права человека. Международные руководящие принципы (1991)
- Декларация о приверженности делу борьбы с ВИЧ/СПИД (принятая Генеральной Ассамблеей ООН 27 июня, 2001 г.)
- Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (принят в Женеве, июнь, 2001 г.)

Национальные:

- ФЗ «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого ВИЧ» (от 30 марта, 1995 г.)
- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)
- Перечень работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (утвержденный Постановлением Правительства РФ №877 (от 4 сентября, 1995 г.))
- Приказ Министерства здравоохранения «О введении в действие порядка предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей от 25.04.1996 № 169
- Приказ Министерства здравоохранения «Об Обращении Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации к Правительству Российской Федерации об усилении борьбы с распространением в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» от 14.11.1997 № 1899-II ГД

- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 (январь 2005)

- Декларация национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИД в сфере труда (декабрь 2005)

На уровне региона:

- Трехстороннее соглашение о сотрудничестве социальных партнеров в свете ВИЧ/СПИД (напр., соглашения Московской и Мурманской области, 2006 г.)

- Решения трехсторонних Комиссий субъектов Российской Федерации (2006 год)

На уровне отрасли/предприятий/организаций:

- Письменная политика (позиция) предприятий по ВИЧ/СПИД (Главное управление по труду и социальным вопросам МО, Комитет потребительского рынка МО, ФГУП МО «АК №1788», ООО ТПП «Русь», ООО «Юалекс», МПГ «Ока», ЗАО «Ногинское Погат», ОАО «Мурманский морской торговый порт», ЗАО «Эрна-М», ОАО «Мурманский рыбокомбинат», ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» (2006-2007 г.г.)

- Отраслевое соглашение Мострансавто (март 2007)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Типовая программа трехчасового тренинга по внедрению Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» для председателей профкомов предприятий.

Время	Тема
5 минут	Диагностика: анкетирование участников.
10 минут	Представление участников и ведущих, сбор ожиданий от тренинга.
10 минут	Методология «Программы просвещения на рабочих местах»: презентация PowerPoint.
5 минут	Представление формата тренинга: «Эффективность интерактивной коммуникации, обсуждение чувствительных тем, создание атмосферы».
10 минут	«Что мы знаем о ВИЧ/СПИД?»: упражнение на стикерах.
10 минут	«Основные сведения о ВИЧ». Краткая информация ведущего, сопровождаемая визуализацией. «Оценка личных рисков»: обзор теста на странице 10 буклета «Основные сведения о ВИЧ/СПИД».
10 минут	«Характер распространения ВИЧ среди населения»: упражнение «Царапаем ладонь и передаем ВИЧ по цепочке».
10 минут	«Официальные статистические данные по развитию эпидемии ВИЧ в регионе: общая ситуация, распространенные пути передачи ВИЧ, доля ВИЧ-инфицированных людей трудоспособного возраста». Презентация PowerPoint.
20 минут	«Поддержка изменения поведения работников через просвещение на предприятии силами «доверенных лиц». Краткая информация ведущего с элементами дискуссии, сопровождаемые визуализацией схемы изменения поведения.
15 минут	«ВИЧ и труд»: гарантии государства и трехсторонних партнеров в отношении ВИЧ-инфицированных работников (опыт РФ), руководящие принципы Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», пример политики предприятия в отношении ВИЧ/СПИД.
30 минут	«Роль профсоюзов в просвещении на рабочем месте: обсуждение ролевых ситуаций в группах».
30 минут	«Список возможных направлений просвещения на рабочем месте: обсуждение в группах».
15 минут	Подведение итогов, вопросы-ответы на прояснение, пожелания, диагностика участников.

**Программа однодневного тренинга по подготовке «доверенных лиц»
из числа активных работников предприятия (профактива).**

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

Время	Занятие/тема	Комментарии	Обеспечение	Упражнения/интерактив
	Навыки обсуждения темы/мифы и оправдания	Цель – отточить навыки обсуждения использования презервативов с партнером (включая работу с возможным сопротивлением в переговорах)	Таблички с мифами о ВИЧ/СПИД на листах А-4	<ul style="list-style-type: none"> * Работа в МГ «Оправдания неприменения презервативов» с докладом * Обзор раздаточного материала «Использование презервативов, демонстрация и получение согласия партнера» * Акцент внимания на «Инструкцию НИИ резиновых и латексных изделий»
13.00 – 13.30	Обед			
13.30 – 15.00	Обучение ДЛ	Цель - понять что такое обучение доверенных лиц и насколько оно важно. Это дает участникам информацию, необходимую для развития и управления процессом обучения доверенных лиц на рабочем месте.	* 1 глава Руководства для доверенных лиц	<ul style="list-style-type: none"> * Ведущий «О технологии (модели) процесса обучения ДЛ (принципы, характер, формы и методы)». * Работа в МГ «Проблемы, связанные с проведением программ просвещения на рабочем месте» с докладом * Дискуссия «Как готовить занятия и встречи по ВИЧ/СПИД?»
	Коммуникационные навыки	Участникам объясняется важность организации процесса коммуникации и овладения коммуникационными навыками, как ключевыми параметрами в обучении доверенных лиц.		
15.00 – 15.15	Перерыв			
15.15 – 15.45	Добровольное консультирование и тестирование (ДКТ)	Повысить вероятность того, что участники пройдут ДКТ на ВИЧ. Объяснить участникам, что такое ДКТ и почему это так важно, о чем говорят на до тестовом и после тестовом консультировании, куда можно обратиться за такими услугами.	<ul style="list-style-type: none"> * Буклет «Куда обратиться в регионе?» * Текст Постановления Правительства 	<ul style="list-style-type: none"> * Упр. «Шкала» («Тестирование на ВИЧ: добровольно или обязательно (принудительно)?» * Дискуссия «Кто несет ответственность за тестирование на антитела к ВИЧ?» * Обзор Свода и рос. законодательства в части ДКТ * Акцентирование внимания участников на стр. 3 буклета «Основные сведения о ВИЧ/СПИД»
	Упражнения по ДКТ	Дать участникам возможность обсудить в группах вопрос «Почему им может не хотеться пройти ДКТ?».		<ul style="list-style-type: none"> * МГ «Почему мы не хотим пройти тестирование?» * Представление результатов групповой работы в общем пленуме

Время	Занятие/тема	Комментарии	Обеспечение	Упражнения/интерактив
16.00 – 16.20	Стигма & дискриминация	Дать понять работникам предприятий, что проблема ВИЧ/СПИД рядом. Вызвать чувство сопереживания и понимания ЛЖВС. Дать участникам возможность понять причины стигматизации и дискриминации ЛЖВС и определить свой вклад в решение проблемы.	* текст ФЗ «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого ВИЧ»	* Упражнение «Автограф» или отрывок 3 серии видео-ролика «ВИЧ: Мифы и реальность» или упр. «Причины негативного отношения общества и дискриминации» (с обсуждением) * обзор стр.13 буклета «Основные сведения о ВИЧ»
16.20 – 16.50	Политика по ВИЧ/СПИД на предприятии/ выступление координатора предприятия (кратко представить политику предприятия)	Дать участникам возможность лучше понять «Что из себя представляет политика по ВИЧ/СПИД на их предприятии?». Участники будут обсуждать, в т.ч., вопрос «В чем ее важность?».	«Политика предприятия...» каждому участнику	* Рассмотрение вопросов политики предприятия * Демонстрация и обзор документа предприятия * Работа в МГ «В чем важность политики предприятия по ВИЧ/СПИД?»
	План действий	Помочь участникам выработать практический план ближайших действий «Что я могу сделать завтра» (три действия)		* МШ в общем пленуме на плакат «Что я могу сделать завтра?»
	Ведение учета и наблюдение за процессом	Пояснить «Как доверенные лица и координаторы на предприятиях будут вести систематический учет тренингов?», «Способы сбора данных о проведенных (групповых или индивидуальных занятиях)», «Показатели: количество участников, затрагиваемые темы, рассматриваемые и задаваемые вопросы».	Типовые формы для заполнения: - дневник ДЛ, - листок наблюдателя (тренер или координатор)	* Выступление регионального координатора проекта с демонстрацией типовых форм учета и контроля
16.50 – 17.00	Тестирование на изменение уровня	Тестирование на изменение уровня информированности после семинара и оценка семинара	Анкеты(1)	* Индивидуальное заполнение анкеты
17.00 – 17.15	Подведение итогов, завершение работы			* Впечатления, слова благодарности и пожелания участникам

Подготовлено: ФНПР, ВКТ, КТР
В сотрудничестве с проектом
Международной организации труда
Программа просвещения на рабочих местах
по вопросу ВИЧ/СПИД в России

Подготовлено Дьячковой В.В.,
консультантом проекта Программа
просвещения на рабочих местах по
вопросу ВИЧ/СПИД в России