

Методи зменшення стигми та дискримінації: рекомендовані практики

Якщо є чутки про ВІЛ+ статус працівника

- ▶ Використати поширення чуток як привід для проведення профілактичного заходу з ВІЛ/СНІД.
- ▶ Спробувати переконати під час навчання працівників, що ВІЛ не передається через звичайні контакти колег.
- ▶ Наголосити на політиці компанії щодо ВІЛ/СНІД.
- ▶ Надати інформацію про те, де можна пройти консультування та тестування на ВІЛ.
- ▶ Провести тренінг на тему «Життя після ВІЛ», щоб розвіяти міфи та хибні уявлення.

- ▶ **Спробувати визначити людину, яка поширює чутки та поговорити з нею наодинці, з'ясувати причину такої поведінки, можливо людина відчуває страх перед ВІЛ та СНІД і їй потрібно більше інформації та підтримка.**

- ▶ Подумати про те, як правильно підійти до працівника, про якого поширюють чутки. Інформація може бути правдою або ні, але працівник не зобов'язаний розкидати свій статус. Варто сказати: « Я не збираюсь питати вас про ваш ВІЛ-статус, це ваше право на таємницю». Необхідно надати йому інформацію про політику компанії до ВІЛ-позитивних працівників, про прихильність та доступність у випадку, якщо такому працівнику знадобиться допомога, консультація чи послуги з медичних питань.

Шляхи зменшення стигми та дискримінації на робочому місці:

- ▶ Подолання проблем нерівності за допомогою спільного навчання.
- ▶ Забезпечення доступу до всебічних послуг з лікування ВІЛ та догляду у зв'язку зі СНІД, включаючи доступ до антиретровірусної терапії.

▶ Правозахисні підходи включають:

- застосування правових дій для подолання дискримінації та інших порушень прав людини в умовах робочого середовища;
- забезпечення можливості відшкодування збитків;
- проведення кампаній для інформування про права людини.

▶ Заохочення активної участі ЛЖВ в прийнятті рішень, в розробці і здійсненні програм профілактики.

▶ Спрямованість тренінгів на подолання хибних уявлень та міфів стосовно ЛЖВ, їх життя, та шляхів передачі вірусу.

▶ Дослідження показують, що люди не завжди розуміють, що піддають стигматизації інших людей. Це ще більше підкреслює важливість спільного навчання для підвищення інформованості, щоб привернути увагу людей до наслідків їх ненавмисних дій.

▶ Створення підтримуючого і конфіденційного середовища для обговорення делікатних питань. «Гарячі» телефонні лінії, центри консультування, групи підтримки і кабінети довіри дають людям можливість відкрито розповісти про їхній досвід, страхи та тривоги.

▶ Консультування та надання підтримки сім'ям людей, які живуть з ВІЛ, є важливим компонентом програм по догляду, оскільки такі заходи можуть значною мірою знизити стигму та дискримінацію.

**Які можуть бути показники успіху щодо
зниження стигми та дискримінації по
відношенню до ВІЛ-позитивних людей
на робочому місці????????????????**

Показники успіху щодо зниження стигми та дискримінації:

- ❑ зниження числа скарг щодо випадків дискримінації;
- ❑ зростання числа волонтерів на робочих місцях, що беруть участь в програмах з профілактики ВІЛ/СНІД;
- ❑ більш висока відкритість ВІЛ-позитивних співробітників щодо їх статусу;
- ❑ підвищення готовності співробітників до спільної роботи з людьми, що живуть з ВІЛ;
- ❑ зростання звернень за послугами з добровільного консультування та тестування;
- ❑ більш широке використання послуг з лікування, пропонованих на робочих місцях;
- ❑ працівники підтримують наявну політику та програми профілактики на робочих місцях.

Програма дій орієнтована на подолання стигми та дискримінації в сфері ВІЛ/СНІД (Фольсфаген, Бразилія)

Результати Політики та програм:

- ❑ на 90% знизилася кількість випадків госпіталізації;
- ❑ на 40% зменшилися витрати на лікування і догляд;
- ❑ 90% людей, що живуть з ВІЛ, вели активний спосіб життя;
- ❑ поліпшення якості життя людей, які живуть з ВІЛ;
- ❑ помітне зростання рівня задоволеності співробітників своєю компанією.

**Для чого потрібна політика щодо
ВІЛ/СНІДу на робочому місті?**

Політика щодо ВІЛ/СНІД - це основа програми дій. Вона:

- ▶ є спільним продуктом консультацій між керівництвом та представниками працівників/профспілками.
- ▶ має дотримуватися керівних принципів рекомендованих МОП;
- ▶ містить чітко сформульований принцип недискримінації;
- ▶ може бути окремим деталізованим документом по ВІЛ/СНІД або входити окремими питаннями в зміст загальної політики компанії про здоров'я працівників, безпеку та умови праці;

- ▶ встановлює стандарти поведінки для всіх працівників;
- ▶ допомагає зупинити поширення інфекції шляхом проведення профілактичних програм;
- ▶ допомагає ВІЛ-позитивним працівникам зрозуміти, яку підтримку і догляд вони можуть отримати;
- ▶ має бути дієва та піддаватися регулярній оцінці та моніторингу.

**Ефективні програми
передбачають не одноразові
заходи, а широкий спектр
скоординованих дій та послуг.**

Основні компоненти

- ▶ Визнання ВІЛ / СНІДу проблемою на робочому місці.
- ▶ Недопущення дискримінації
- ▶ Гендерна рівність
- ▶ Здорове та безпечне робоче середовище
- ▶ Соціальний діалог (тристоронні або двосторонні переговори)
- ▶ Право на свободу вибору
- ▶ Право на конфіденційність
- ▶ Продовження трудових відносин
- ▶ Право на профілактику
- ▶ Право на догляд та підтримку

Підготовка та проведення Програми

- ▶ **Оцінка потреб співробітників в навчанні.**
- ▶ **Планування профілактичних заходів.**
- ▶ **Збір інформації про зовнішні ресурси.**
- ▶ **Планування бюджету.**
- ▶ **Підготовка та проведення профілактичного заходу.**

Що працює в сфері профілактичних дій (кращі практики)

- ▶ Підтримка Програми дій з боку лідерів
- ▶ Інформування та навчання про ризики та захист (індивідуальний та професійний)
- ▶ Підтримка відповідальної статевої поведінки серед працівників
- ▶ Підтримка стратегій щодо зменшення професійних ризиків щодо ВІЛ
- ▶ Підтримка Програми на постійній основі

- ▶ **Навчання за методом рівний-рівному**
- ▶ **Доступність презервативів**
- ▶ **Доступність та заохочення до діагностики та лікування ІПСШ**
- ▶ **Доступ до добровільного та конфіденційного тестування та консультування**
- ▶ **Забезпечення конфіденційності та поваги до медичної інформації на робочому місці**

Планування профілактичних тренінгів

(важливі питання)

- ▶ Скільки триватимуть заняття: годину, дві або більше годин?
- ▶ Як часто проводитимуться тренінги? Чи ввійдуть вони до програми підготовки нових працівників?
- ▶ Чи будуть семінари обов'язковими, чи добровільними?
- ▶ Де саме їх проводитимуть? Чи потрібен для цього транспорт?
- ▶ Коли будуть проводитися тренінги:
 - ▶ у робочий час?
 - ▶ в обідню перерву і/або під час інших перерв?
 - ▶ до і/або після роботи?
- ▶ Яким чином графіки тренінгів узгоджуватимуться з робочими потребами?
- ▶ Чи отримуватимуть працівники свою регулярну зарплатню чи бонуси, коли братимуть участь у тренінгах?
- ▶ Скільки працівників залучати до участі в одному тренінгу? Який

Вправа «Планування Програми дій»

Я хочу провести тренінг!

*Від організації та підготовки
профілактичного тренінгу
залежить 50% його успіху.
Ще 50% - це якість проведення
тренінгу.*

Складові організації тренінгу:

- ▶ **Відповідальні особи**
- ▶ **Місце проведення тренінгу та вимоги до приміщення**
- ▶ **Час витрачений на тренінг**
- ▶ **Матеріали та обладнання необхідні для тренінгу**
- ▶ **Структура тренінгу та час на перерву**
- ▶ **Контакт з учасниками**

Структура тренінгу

- ▶ Вступ (5% робочого часу)
- ▶ Знайомство (5% робочого часу)
- ▶ Прийняття правил роботи групи (5 % робочого часу)
- ▶ Оголошення теми та завдань тренінгу
- ▶ Очікування учасників (3% робочого часу)
- ▶ Оцінка рівня інформованості учасників. Вхідне анкетування. (5 -10 % робочого часу)
- ▶ Актуалізація проблеми (10 – 30% робочого часу)
- ▶ Інформація про проблему (20 – 40% робочого часу).
- ▶ Набуття практичних навичок (20 – 60% робочого часу).
- ▶ Оцінка рівня інформованості учасників. Вихідне анкетування. (5 -10 % робочого часу)
- ▶ Завершення роботи. Зворотній зв'язок (5 % робочого часу).

Говоримо та діємо – 90%

Говоримо – 70%

Чуємо та бачимо – 50%

Бачимо – 30%

Чуємо – 20%

**Читаємо
– 10%**

Корисні джерела інформації

- ▶ <https://unaids.org.ua/ua/> (ЮНЕЙДС)
- ▶ <http://www.hivlawcommission.org/> (Глобальна комісія з ВІЛ та Закон)
- ▶ <http://www.stigmaindex.org/> (Індекс рівня стигми - міжнародний інструмент, який вимірює та визначає зміни в тенденціях щодо стигми та дискримінації, з якими стикаються ЛЖВ)
- ▶ http://ucdc.gov.ua/pages/diseases/hiv_aids/statistics (Центр громадського здоров'я МОЗ України, статистика з ВІЛ/СНІД)
- ▶ <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (Міжнародна організація праці)
- ▶ <http://www.hivtravel.org/Default.aspx?pageId=152> (країни з обмеженнями в законодавстві для людей з ВІЛ)

Контакти: Лепеха Ксенія Іванівна

▶ 097-912-27-27

▶ ks.lp@ukr.net

Дякую за увагу!