

**Положение
о профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущении дискриминации и
стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганде здорового образа жизни**

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом

ВИЧ/СПИД признается проблемой, связанной с рабочим местом, требующей такого же подхода, как и к любому другому серьезному заболеванию или ситуации, влияющей на трудовой процесс. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа рассматривается не только в медицинской, но и в социально-трудовой плоскости. Учитывая тенденцию распространения ВИЧ-инфекции в старших возрастных группах населения, необходимо совершенствовать профилактические программы, ориентированные на трудовые коллективы.

2. Обеспечение безопасной и здоровой производственной среды

В целях предотвращения распространения ВИЧ-инфекции необходимо обеспечить оптимальные и безопасные для здоровья условия труда, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155). Это предполагает поддержание оптимального физического и психического здоровья работников, а также адаптацию работы к их индивидуальным возможностям. Все заинтересованные стороны должны участвовать в создании и поддержании этих условий.

3. Социальный диалог

Успешная реализация политики и программ по профилактике ВИЧ/СПИДа требует доверия и сотрудничества между работодателем, работниками, их представителями и, при необходимости, правительством. Активное вовлечение работников, инфицированных ВИЧ и/или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, является обязательным условием.

4. Профилактическая программа

4.1. Цель программы: Предотвращение распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социально-трудовых отношений, формирование у работников нормативного поведения, исключающего риск ВИЧ-инфицирования, повышение ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому образу жизни.

4.2. Задачи программы:

- Привлечение внимания работников организации к проблеме ВИЧ-инфекции.
- Повышение уровня информированности о ВИЧ/СПИДе.
- Разработка и внедрение эффективных подходов к снижению рискованного поведения среди работников организации и мотивация к тестированию на ВИЧ и лечению в медицинских учреждениях.
- Формирование толерантного отношения к работникам с ВИЧ-положительным статусом в сфере трудовых отношений. Снижение стигматизации и дискриминации на рабочем месте.
- Развитие навыков предвидения потенциально опасных ситуаций и избежания их, а также выбора эффективных стратегий поведения в ситуациях повышенного риска.

4.3. Содержание программы

4.3.1. Направления:

- Информационно-просветительские мероприятия: (круглые столы, дискуссии, собрания, создание и поддержание информационного пространства: стенды, брошюры, интернет-ресурсы).
- Профилактические мероприятия: (акции, дни здоровья, тематические мероприятия, флешмобы).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни: (соревнования, тематические вечера, оформление информационных стендов, анкетирование, консультирование, беседы).
- Организация досуга работников: (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы).

4.3.2. План-календарь мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа:

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Привлечение медработников для организации лекционно-профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	В течении года	Специалист по охране труда
2.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	В течении года	Зав.отделом по воспитат. работе
3.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	В течении года	Зав.отделом по воспитат. работе
4.	Организация спортивных мероприятий и участие в городских мероприятиях по пропаганде здорового образа жизни.	В течении года	Руководитель школьного спортивного клуба
5.	Организация медицинского осмотра работников	1 раз в год	Специалист по кадрам
6.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников	В соответствии с графиком	Специалист по кадрам

4.4. Прогнозируемые результаты и меры по поддержке работников, живущих с ВИЧ

4.4.1. Поддержка и солидарность: Ответ на угрозу ВИЧ/СПИДа в сфере труда должен основываться на принципах солидарности, ухода и поддержки.

4.4.2. Доступ к медицинской помощи: Всем работникам, включая ВИЧ-инфицированных, должен быть обеспечен доступ к необходимой медицинской помощи.

4.4.3. Отсутствие дискриминации: Недопустима дискриминация при предоставлении пособий и льгот в рамках программ социального обеспечения и охраны здоровья, как для самих работников, так и для их иждивенцев.

4.4.4. Ожидаемые изменения в поведении работников:

- Отказ от вредных привычек и формирование негативного отношения к ним;
- Самореализация через участие в досуговых мероприятиях;
- Приобретение навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

4.5. Источником финансирования программы являются средства бюджета Республики Карелия и средства от приносящей доход деятельности.

4.6. Эффективность программы будет оцениваться через анкетирование, мониторинг заболеваемости, анализ обращений за помощью.

5. Конфиденциальность

и защита персональных данных работников, живущих с ВИЧ

5.1. Обеспечение конфиденциальности: работодатель гарантирует полную конфиденциальность информации о ВИЧ-статусе работников. Информация о ВИЧ-статусе является строго конфиденциальной медицинской информацией и не подлежит разглашению третьим лицам без письменного согласия работника.

5.2. Ограничение доступа к информации: доступ к информации о ВИЧ-статусе имеют только лица, непосредственно участвующие в оказании медицинской помощи работнику (при наличии его согласия) и лица, ответственные за ведение медицинской документации, в объеме, необходимом для выполнения их должностных обязанностей.

5.3. Защита от стигматизации и дискриминации: работодатель принимает все необходимые меры для предотвращения стигматизации и дискриминации работников, живущих с ВИЧ, в трудовом коллективе. Любые формы дискриминации по признаку ВИЧ-статуса недопустимы и будут пресекаться.

5.4. Сбор, обработка и хранение персональных данных: Сбор, обработка и хранение персональных данных, касающихся ВИЧ-статуса работников, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы защиты персональных данных.

5.5. Информирование работников: все работники должны быть проинформированы о важности соблюдения конфиденциальности информации о ВИЧ-статусе коллег и об ответственности за нарушение конфиденциальности.

6. Периодичность пересмотра и обновления Положения

6.1. Настоящее Положение подлежит пересмотру и обновлению не реже одного раза в три года, а также в случаях изменения законодательства Российской Федерации, регулирующего вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа, трудовых отношений и защиты прав работников, живущих с ВИЧ.

6.2. Инициатором пересмотра Положения может выступать Работодатель, комиссия по профилактике ВИЧ/СПИДа (при ее наличии), представители работников или любой работник организации.

6.3. Изменения в Положение вносятся приказом руководителя организации после обсуждения и согласования с заинтересованными сторонами.

6.4. Новая редакция Положения или изменения в Положении доводятся до сведения всех работников организации под роспись.