

точка зрения

ВИЧ и СПИД на рабочем месте

Я почти запаниковал. Который из Истощенных пациентов был моим другом и коллегой Тимоти? Слабая улыбка и вялый жест с одной из кроватей, в конце концов, указали мне правильное направление. Это было мое первое настоящее знакомство со СПИДом. Прошло десять лет, а что мы узнали о том, во что обходятся ВИЧ и СПИД отдельно взятому человеку и целым организациям?

Мы знаем, что организации гражданского общества (ОГО) затрачивают больше средств на выполнение меньшего объема работы в условиях высокого уровня распространения ВИЧ. Мы знаем, что отказ остается излюбленной тактикой. Мы знаем, что расширяются ресурсы, и накапливается опыт успешных мер по решению проблемы ВИЧ на рабочем месте, из которых можно черпать знания. Мы знаем, что решение проблемы ВИЧ является серьезным испытанием для ОГО – проверкой на прочность их ценностей и культуры. И мы верим, что если ОГО найдут мужество заняться решением проблемы ВИЧ на рабочем месте, то изменения принесут пользу всей организации.

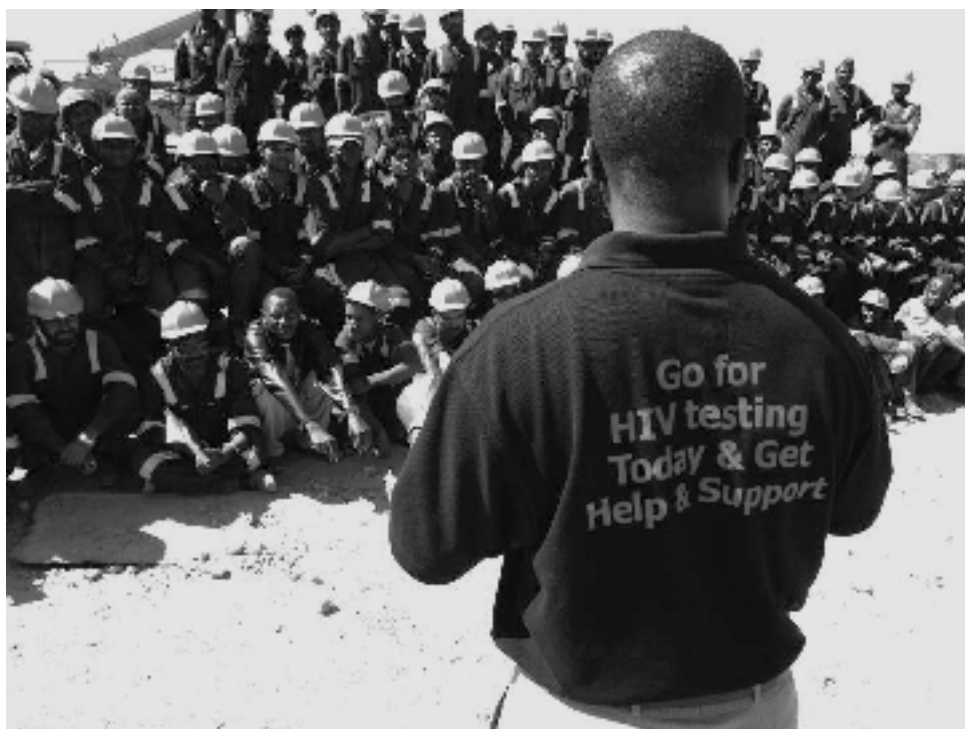
И боль, и слезы...и деньги

Когда Тимоти начал болеть, он все больше времени отсутствовал на работе. Он начал

подводить людей. Его работа с трудом завершалась либо просто оставалась недоделанной. Его счета за медицинское обслуживание, оплачиваемые его работодателем, росли. В итоге, он был госпитализирован и умер. Его работодатель оплатил похороны, но его молодая семья так и осталась без источника поддержки.

Подобные истории, как эта, рассказанная о Матею на странице 3, к сожалению, слишком знакомы во многих уголках Африки. Они трогают до глубины души, и рассказывают о тех финансовых затратах, которые приходится нести в подобных случаях. В Африканской Субсахаре нет почти ни одного человека, которого бы не затронул ВИЧ и СПИД. У большинства жителей этого региона есть родственники и друзья, которые являются ВИЧ-положительными или умерли от СПИДа. Сотрудники и руководители ОГО не защищены от этой напасти и, следовательно, их организации тоже страдают.

Увеличение стоимости медицинского обслуживания и расходов на проведение похорон и выплату пенсий оказывает сильное влияние на бюджетные программы по ВИЧ и рабочие показатели. Наличие в расширенной семье работников, зараженных ВИЧ или больных СПИДом, ведет к снижению производи-



Шахтеры в Чингола (Замбия) проходят консультации по вопросам ВИЧ/СПИД на работе]

СОДЕРЖАНИЕ

точка зрения

ВИЧ и СПИД на рабочем месте	1
Что бы сказал Матею?.....	3
Культивирование сообщества практиков.....	4
STOP AIDS NOW! на рабочем месте.....	5
Зачем беспокоиться о ВИЧ в стране с низким уровнем распространенности инфекции	6
Публикации ИНТРАК по ВИЧ-СПИДУ.....	3
Книги ИНТРАК.....	8

В этом выпуске:

Мы рассматриваем проблему ВИЧ и СПИДа на рабочем месте, основываясь на работе ИНТРАК в этой области на протяжении последних трех лет. Рик Джеймс, который руководит этой работой, начинает с обзора того, что мы узнали об индивидуальном и организационном воздействии ВИЧ и СПИДа.

Далее Леонард Сатали приводит убедительные личные доказательства воздействия ВИЧ и СПИДа, рассказывая историю, которая, к сожалению, слишком хорошо знакома во многих уголках Африки. Наряду с этим Джойс Матайя из Малави приводит пример растущей сети африканских консультантов, квалифицированных в содействии ОГО по выработке решений проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочих местах.

Саед Сауд Ахтар выдвигает убедительные доводы в пользу необходимости принятия мер по ВИЧ и СПИДУ на рабочих местах даже в таких странах с низким уровнем инфекции, как Индия. И, наконец, Иветт Флеминг и Эстер ван дер Цвееп из нидерландской организации "STOP AIDS NOW!" (ОСТАНОВИМ СПИД СЕЙЧАС!) вкратце рассказывают о некоторых способах участия международных НПО в вопросах профилактики ВИЧ на рабочих местах.

тельности труда. Наблюдается постоянный рост коэффициента прогулов, связанных с болезнью, уходом за больными и похоронами. Руководство уделяет недостаточно времени решению вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом. Не удивительно, что некоторые ОГО сильно пострадавшие от этой болезни, проявляют симптомы клинической депрессии.

Согласно недавнему исследованию (можно найти по ссылке: www.intrac.org/resources_database.php?id=350), ВИЧ сегодня является самой серьезной проблемой работы по развитию потенциала в странах Субсахары¹.

Данное исследование показало, что 60% ОГО в Малави, Уганде и Танзании потеряли, как минимум, одного сотрудника персонала по причине СПИДа. Более 70% полагают, что некоторые из их сотрудников были ВИЧ-положительными. Согласно их оценкам ВИЧ являлся причиной текущего увеличения счетов за лечение сотрудников на 7% в год, и сокращения времени пребывания сотрудников на рабочем месте на 10% в год.

Принимая во внимание эту шокирующую статистику, удивляет, что проблема ВИЧ и СПИДа на рабочем месте до сих пор находит редкое признание, не говоря уже о ее решении. Она редко находит отражение в заявках или отчетах ОГО. У нескольких европейских доноров (за пределами Нидерландов - CARE и Оксфам) имеется согласованная стратегия по борьбе с такой серьезной внешней угрозой. При более близком рассмотрении, однако, мы находим сильные индивидуальные и организационные побудительные мотивы, направленные на уход от этого вопроса и объяснение проблемы объективными причинами.

Отказ или выживание

Для многих ОГО в странах с высоким уровнем распространения инфекции проблема ВИЧ была слишком безнадежной, чтобы заниматься ею всерьез, особенно до того момента, как АРТ (антиретровирусная терапия) стала более доступной. Но даже сейчас ОГО не желают признавать проблему наличия ВИЧ на своих рабочих местах. В виду сокращения средств финансовой помощи и преобладанием политики измеримых результатов, ОГО слишком хорошо известно, что выживут только те из них, которые будут наиболее приспособлены. Отказ представляется наиболее удобной тактикой привлечения денежных средств. В результате, затраты на решение проблемы ВИЧ остаются невидимыми, оплачиваются из других статей бюджета, скрыты за неутешительными показателями работы. И даже когда доноры и ОГО совместно признают угрозу, вызываемую ВИЧ на рабочем месте, существуют различные,

позитивные направления формирования организационной устойчивости к заболеванию.

Практический прогресс

Проводится значительная работа с тем,

ВИЧ проливает жесткий свет на наши риторические разговоры о руководстве и партнерстве. Он обнажает расхождение между нашими заявленными ценностями и нашими действиями

чтобы стимулировать ОГО на выработку политики, определяющую пути решения проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочем месте. Как правило, подобная политика включает меры профилактики, а также руководства по лечению и уходу за персоналом. Если политика разрабатывается при прямом участии и привлечении сотрудников, то уже сам процесс обсуждения может повлиять на поведение. Существует много полезных источников, которые могут помочь в этом направлении (см. список на стр. 7).

Но существует опасность, что ответные меры по решению проблемы ВИЧ на рабочем месте будут сведены просто к наличию политики. Исследование, проведенное в прошлом году в Африке, опубликованное под названием «Кому нужна политика по вопросам ВИЧ?» (www.intrac.org/pages/PraxisNote46.html), показало, что ОГО, особенно мелкие, могут вести работу по проблеме ВИЧ, но без подтверждения официальными документами. Персонал может проводить различные мероприятия по профилактике, лечению, уходу и поддержке со своими коллегами. Важно признавать и поддерживать эти неформальные механизмы противостояния болезни.

Как показывает статья Джойс Матайя «Культивирование сообщества практиков» (см. стр.4), существует развивающаяся сеть африканских консультантов, квалифицированных в содействии ОГО по выработке путей решения проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочих местах.

Также существуют многочисленные способы участия международных донорских НПО в вопросах профилактики ВИЧ на рабочих местах, что демонстрируют в своей статье Иветт Флеминг и Эстер ван дер Цвееп. ИНТРАК совместно с организацией «STOP AIDS NOW!» недавно опубликовали буклет, где описаны многие из этих способов: «ВИЧ на работе: 20 способов помочь партнерам» (www.intrac.org/resources_database.php?id=365). Организация «STOP AIDS NOW!» также выпустила «Руководства по надлежащей практике донорства» (www.stopaidsnow.org/

documents/Good%20Donorship%20a%20time%20of%20AIDS_ENG.pdf).

Жизнь от смерти?

Работая в условиях распространенности ВИЧ, просто не может быть оправдания позиции обыкновенного наблюдателя, в то время как ОГО страдают от последствий ВИЧ и СПИДа. «Мы не знали» - больше не является убедительным аргументом; «У нас слишком много других дел» - всего лишь свидетельство низкого уровня управления; «Мы только выполняем указания доноров» - слабая отговорка. Но даже в условиях низкого уровня распространенности инфекции, где ВИЧ не является первоочередным вопросом, нам все же необходимо проводить профилактическую работу, как показано в статье «Зачем беспокоиться о ВИЧ в стране с низким уровнем распространенности инфекции?», автором которой является Саед Сауд Ахтар.

ВИЧ проливает жесткий свет на наши риторические разговоры о руководстве и партнерстве. Он обнажает расхождение между нашими заявленными ценностями и нашими действиями. Мы легко говорим об открытом процессе принятия решений и гендерной культуре, требующей деликатного обращения, но предвзятости и притеснения остаются. Мы легко говорим о доверительном партнерстве, но для международного персонала у нас одни правила, а для местных партнеров - другие. Проблема ВИЧ демонстрирует нашу неспособность соблюдать наши заявленные стандарты.

Хотя признавать свою непоследовательность трудно, сделав это, мы откроем самих себя для реальных изменений. Если мы действительно бросим вызов нашему основополагающему отношению и скорректируем наше поведение для решения проблемы ВИЧ на рабочем месте, то мы увидим, что мы также решаем ключевые вопросы, которые препятствовали нашей работе и по другим направлениям. Наши культуры и процесс принятия решений все больше служат развитию и задействуют всех участников. Комплексные вопросы гендерного равенства и окружающей среды теряют свою сложность. Разговоры о поддержке лидерства и партнерства все больше становятся реальностью.

Мы должны многому научиться, решая проблему ВИЧ на рабочем месте. Если мы действительно научимся и изменимся, тогда, возможно, смерть миллионов таких, как Тимоти, не будет такой напрасной. ВИЧ среди коллег по работе приносит в дом проблемы развития. Давайте сделаем так, чтобы мы и наши коллеги были частью решений этой проблемы.

Рик Джеймс

Главный консультант, ИНТРАК

Э-почта: rjames@intrac.org

¹ Рик Джеймс и др. 2006 «Организационное воздействие ВИЧ/СПИДа на ОГО в Африке», ИНТРАК, Оксфорд

Что бы сказал Матею?

Мой брат Матею умер в 2007 году, когда ему было всего лишь 35 лет. Он был младше меня. Я пишу, все еще окутанный черным облаком скорби. Какая бессмысленная смерть! Такой молодой, такой талантливый, столько потенциала. И все потрачено впустую. Я не могу убежать от неудобных вопросов. Они преследуют меня.

Что можно было бы сделать, чтобы предотвратить трагедию? Что я мог бы сделать по-другому? Могли бы его друзья сделать больше? А что насчет его коллег и его работодателей? Он хотя бы слушал своих работодателей. Он делал то, что они ему говорили по его профессии. Несомненно, если бы на его работе имели большее представление об опасностях ВИЧ и более активно боролись с этой проблемой, его смерть можно было бы предотвратить... Я никогда этого не узнаю. Но его смерть убедила меня в необходимости намного более серьезного отношения к ВИЧ и СПИДу в любой рабочей обстановке, будь то НПО, частный или общественный сектор.

Жизнь по-королевски

Когда ему было около 30, Матею стал преподавателем государственной школы, и отправился работать в сельские районы, удовлетворяя большой спрос на преподавателей для бесплатного начального обучения. До этого у него не было формального педагогического образования, он проходил подготовку на работе и в колледже во время отпусков.

Первым местом назначения Матею была школа в «баобабовом лесу». Хотя его зарплата составляла менее 15 долларов США в месяц, он, тем не менее, мог позволить себе жить как король. Он был один из немногих, кто мог купить себе цыпленка. Будучи холостым, он мог позволить себе «качасу» (джин местного разлива) с первого и до последнего дня месяца. У него также было много друзей – как мужчин, так и женщин – особенно в деревенских забегаловках, где можно купить алкоголь. Что говорили об угрозе ВИЧ и СПИД на его работе? Разве это не то самое время, когда нужна была разъяснительная программа по месту работы?

Тревожный звонок

К 2002 году у Матею уже появились признаки болезни. Однажды у него произошел психический срыв. Я обратился к районной администрации образования с просьбой о его переводе в школу поближе ко мне, чтобы я мог за ним следить. К сожалению, подобные услуги шли в

разрез с политикой администрации. Вместо этого, его направили в другую школу на окраине города. С начала все было нормально. Матею быстро освоился в деревне. Вскоре он снова стал местным героем. Казалось, что его здоровье идет на поправку, чего нельзя было сказать о его поведении. Он много пил. Он начал встречаться с женщиной, чей муж только что умер от «продолжительной болезни». Вскоре он тоже начал снова болеть. Его кожа покрылась пятнами. Он носил шляпу, чтобы скрыть фурункулы на своей голове. Он не хотел, чтобы его преследовали мухи. Он пичкал себя лекарствами, которые продавали на улицах. Он носил большие куртки, чтобы скрыть форму своего атрофирующегося тела. Чем были заняты его работодатели?

Отказ

В 2005 году я наконец-то убедил Матею пойти со мной к врачу. Они прямо ему сказали: «Судя по состоянию вашей кожи у вас, возможно, ВИЧ. Вам необходимо пройти тест». Матею отказался, сказав: «Нет, я еще не готов». Он знал о ВИЧ и СПИДе из сообщений на информационных плакатах, радио и даже работников здравоохранения. Но он знал и свое право на частную жизнь. Он начал меня избегать. Он прекратил общаться со своими друзьями и семьей, но не со своими коллегами-учителями. Он продолжал работать рядом с ними. Что говорили его коллеги? Могло ли быть все по-другому, если бы его коллеги поговорили с ним?

Брошенный в одиночестве

Когда Матею проходил обучение по месту работы, я приехал его навестить в один из выходных дней. Но по прибытии в школьный городок я не мог его найти. В конце концов, я убедил одного практиканта отвести меня в его комнату. После нескольких минут беспрестанного стука Матею открыл дверь. Шторы были опущены, свет выключен. Матею днями чихнул в постели, брошенный в одиночестве. После долгих уговоров Матею согласился пойти со мной в больницу. Нам нужно было разрешение от директора школы и распорядителя школьного интерната. Я выяснил, что оба знали о состоянии Матею, но

ничего не сделали в связи с приближающимися экзаменами. Пройдя лечение, Матею достаточно поправился, чтобы возвратиться в колледж, с большими трудностями завершил свой курс обучения и вернулся к преподаванию в школе.

Слишком мало и поздно

Когда я приехал к Матею несколько месяцев спустя, то я снова увидел его больным. Мне сказали, что директор ничем не мог помочь. Его коллеги лишь посоветовали обратиться к деревенскому сингванга (колдуну). Это было что-то вроде программы по профилактике ВИЧ-инфекции на рабочем месте. Я ничего не мог сделать. Он отказался уезжать. Когда я вернулся в следующий раз, то я нашел его запертым в хижине своей подругой, которая ушла на работу в поле и боялась, что в дом проникнут воры. На этот раз я смог уехать вместе с ним и привез его в больницу. Несмотря на лечение, три месяца спустя, 1 апреля 2007 года он умер.

Его работодатели предоставили гроб. Директор присутствовал на похоронах. Это были единственные видимые признаки их всей программы по профилактике проблемы ВИЧ-инфекции на рабочем месте. Как жалостно мало и поздно.

Что бы сказал Матею?

Я часто размышляю, если Матею был бы снова жив и получил консультации по ВИЧ-инфекции на рабочем месте, то что бы он сказал? Что бы он сказал своим работодателям? Что бы он сказал вашим работодателям? Что бы он сказал мне? Что бы он сказал вам?

Леонард Сагали,

Консультант по организационному развитию и проектному управлению
leonardsatali@yahoo.com



После семинара по распространению и контролю ВИЧ-инфекции/СПИДа местные жители ждут обследования на ВИЧ у клиники в Найроби, Кения]

Культивирование сообщества практиков

ВИЧ и СПИД являются серьезным испытанием для личной, семейной, общественной и организационной жизни. Они повлияли на потребности в укреплении потенциала, и изменили средства и методы развития потенциала на большей части Африки. ВИЧ-инфекция, таким образом, в значительной степени изменила ситуацию для специалистов по наращиванию потенциала в Африке. Мы должны изучить эту ситуацию и адаптироваться к новым условиям. Имеется всего лишь несколько экспертов по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции на рабочем месте. Мы все учимся. В этой статье описан один из способов, который мы испробовали для стимулирования этого обучения - культивирование сообщества практикующих личностей и учреждений, предоставляющих ОГО в Африке услуги мульти-секторного решения проблемы ВИЧ-инфекции.

Почему учебное сообщество?

Оказание помощи НПО по решению проблемы ВИЧ-инфекции на рабочих местах является относительно новым вопросом. Специалисты по ВИЧ-инфекции осознали, что им необходимо более подробно изучить организационные вопросы; специалистам по организационному развитию пришлось изучать санитарно-гигиенические аспекты ВИЧ. Несколько специалистов по наращиванию потенциала привнесли опыт из обеих дисциплин. До сих пор практические специалисты по наращиванию потенциала не проявляли добровольных усилий и не имели коллективных органов по изучению и распространению положительного опыта в решении проблемы ВИЧ-инфекции и СПИДа. Это учебное сообщество, следовательно, обеспечивает платформу для практических специалистов, где они могут поразмыслить о своих практических методах работы, поделиться опытом и узнать о новых механизмах решения проблемы ВИЧ-инфекции и СПИДа.

Как это работает

В учебном сообществе, которое состоит из более чем 60 участников, присутствует почти 40 активных членов. Регулярные электронные сообщения от кураторов обеспечивают постоянное информирование членов сообщества об учебных мероприятиях. Участие и проведение учебного процесса осуществляется тремя основными способами:

1. Обучение на практике - размышления практических специалистов о своем опыте работы по укреплению потенциала, подробно изложенные в виде коротких заметок объемом от четырех до шести страниц. Практические заметки ИНТРАК (Praxis Notes)
2. Прикладные исследования - члены сообщества выполняют

краткосрочные прикладные, исследовательские проекты по приоритетным вопросам, которые затем подвергаются анализу и публикуются

3. Ежегодные совещания - где можно поделиться вопросами, трудностями и непосредственным опытом.

Нидерландские фонды CORDAID и ICCO (Межконфессиональная организация для сотрудничества с развивающимися странами) изначально оказали щедрую и дальновидную поддержку этой инициативе.

Чего мы достигли?

На сегодняшний день учебное сообщество уже выпустило семь Практических заметок (Praxis Notes) - извлекая сущность практического обучения из опыта практических специалистов (см. www.intract.org/pages/praxis_notes.html). Мы провели прикладное исследование "Неформальные меры по решению проблемы ВИЧ-инфекции и СПИДа на рабочих местах" в Нигерии, Кении и Малави. Первая международная встреча практических специалистов прошла в ноябре 2008 года в г. Найроби, где присутствовали 20 участников из 10 стран, включая Кению, Танзанию, Уганду, Эфиопию, Гану, Нигерию, Малави, Южную Африку, Намибию, Зимбабве и Великобританию. Мы надеемся на дальнейшее развитие этой группы и усиление нашего взаимного обучения в 2009 году.

С какими трудностями мы столкнулись? Обучение не дается легко. На это требуется время и, соответственно, деньги. Всегда есть возможность сделать нечто большее, выходящее за рамки нынешней поддержки, предоставляемой фондами ICCO и COADAID, особенно по мере увеличения состава этой группы. Некоторые мероприятия нуждаются в более адекватной поддержке в целях оказания эффективной помощи своим членам. Мы полагаем, что, несмотря на то, что виртуальное обучение через электронные сообщения и Интернет является важным ресурсом, оно не в коей мере не заменит личных встреч (которые являются самым затратным способом содействия обучению).

Мы также понимаем, что обучение - нелегкий процесс для занятых людей. Обучение является важным, но редко неотложным. Координаторам приходится затрачивать немало времени для сохранения и развития активности группы.

Мы знаем, что в текущем составе группы все еще не представлены участники из стран с наиболее тяжелой обстановкой по ВИЧ-инфекции. Мы пытаемся установить и поддержать специалистов по наращиванию потенциала в этих странах. Также использование в общении только английского языка ограничило участие со стороны франкоязычных стран Африки.

Что мы узнали?

Мы узнали, что сообществам практиков приносит пользу:

1. Активная и регулярная передача информации из центра обучения
2. Включение их членов в процесс практического обучения и мероприятия по прикладным исследованиям
3. Личные встречи, подкрепленные передачей информации по электронной почте. Подобным встречам помогает тактика обеспечения открытого пространства и отсутствия перегруженности программы встреч чрезмерным количеством мероприятий и тем обсуждений.
4. Обеспечение концентрации внимания группы на практических вопросах, оказывающих влияние на повседневную работу ее членов.
5. Документированные материалы, которые являются наглядными признаками обучения и позволяют выносить процесс обучения за рамки основной группы.

Пожалуйста, присоединяйтесь!

Мы приглашаем других специалистов и организации, предоставляющих услуги по развитию потенциала, которые могут и не работать в сфере мульти-секторного решения проблемы ВИЧ-инфекции и СПИДа, присоединиться к этой сети. Все те, кто заинтересован войти в состав этой сети, могут связаться со мной по указанному ниже адресу электронной почты.

Джойс Матая

jmataya@sndp.org.mw



© Фото Адрианна Бакера, <http://adrianaecker.org>

STOP AIDS NOW! на рабочем месте

Наличие политики по решению проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочем месте существенно меняет дело. Она помогает поддерживать производительность, эффективность и устойчивость организации. Данные показывают, что положительный эффект от подобной политики стоит много больше, чем дополнительные затраты, связанные с ее внедрением. Несмотря на то, что международные НПО, включая мультинациональные организации, признают необходимость наличия политики по проблеме ВИЧ-инфекции и СПИДа на рабочем месте, во многих организациях, в частности местных НПО, подобная политика до сих пор отсутствует. Цель организации «STOP AIDS NOW!» - изменить ситуацию, путем предоставления местным НПО поддержки по разработке и внедрению рабочей политики по данной проблеме, и призыва к другим донорам сделать то же самое.

Продуманная донорская политика Организация «STOP AIDS NOW!» разработала практические ресурсы в помощь международным и местным НПО по решению проблемы ВИЧ на рабочем месте. В рекомендациях по «Продуманной донорской политике во времена СПИДа» четко изложены принципы и обязательства голландских доноров, являющихся членами организации «STOP AIDS NOW!». Сюда входит финансовая и другая поддержка, предоставляемая нашим местным партнерам. Четкая и конкретная позиция дает и донорам и местным НПО ясное представление о том, какая поддержка предлагается, почему, и с какими ограничениями. Хотя рекомендации, главным образом, написаны для партнеров, специализирующихся на привлечении ресурсов, они также оказались полезным средством мотивации других доноров взяться за решение вопроса контроля ВИЧ-инфекции на рабочем месте.

В дополнение к рекомендациям было разработано руководство «Сколько это может стоить?» с целью помочь сотрудникам местных НПО выработать бюджет для создания рабочей политики по проблеме ВИЧ-инфекции и СПИДа.

Для международных НПО, которые бы хотели заняться этой проблемой, но просто не знают с чего начать, мы провели совместную работу с ИНТРАК и в документальной форме изложили несколько хороших примеров мер по решению проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочем месте. «ВИЧ на работе: 20 способов для МНПО помочь своим партнерам» - это короткий буклет, в котором описаны способы того, как:

1. Начать диалог
2. Оказать поддержку работе по наращиванию потенциала
3. Интегрировать проблему ВИЧ в систему управления и распределения грантов
4. Оказать поддержку внедрению согласованных для всего сектора стратегических мер реагирования.

5. Разработать собственную политику по проблеме ВИЧ и СПИДа на рабочем месте.

В буклете приводятся иллюстрированные примеры, и веб-ссылки на дополнительные источники информации.

Поддержка местных партнеров

Через реализацию проекта организации «STOP AIDS NOW!», который называется «Контроль ВИЧ-инфекции и СПИДа на рабочем месте», мы нацелены на оказание поддержки нашим местным партнерам в снижении воздействия, которое ВИЧ-инфекция и СПИД оказывают на их работу. До настоящего времени наша работа была сконцентрирована на Уганде, Эфиопии и Индии. Проект стимулирует и в течение трех лет оказывает местным партнерам поддержку по разработке и реализации комплексной политики по решению проблемы ВИЧ и СПИД на рабочем месте. Эта политика также включает стратегию снижения предрассудков и презрительного отношения к инфицированным или больным сотрудникам. Более подробно подход организации «STOP AIDS NOW!» описан в статье «Зачем беспокоиться о ВИЧ в стране с низким уровнем распространенности инфекции?» (см. далее). Компонент прикладных исследований, который является частью этого проекта, уже показал качественные и количественные изменения, вызванные проектом.



Фото Адриана Бакера, <http://adriaanbacker.org>

«Критический взгляд в целом на проблему ВИЧ и СПИДа на рабочем месте позволил руководству и правлению получить достоверное представление о масштабах проблемы. Это дало им возможность стать более осведомленными и оперативными в решении вопросов по проблеме ВИЧ и СПИДа».

«На данный момент два сотрудника персонала открылись и рассказали, что они ВИЧ-положительные. И это, главным образом, произошло потому, что они уверены в поддержке организации, как результат выработанной тактики обязательств по обеспечению лечения, ухода и поддержки. Если у организации нет подобной политики, то сотрудники всегда будут скрывать о себе информацию потому, что они не видят никакой выгоды в её раскрытии, кроме как подвергнуть себя риску быть опозоренным и ущемленным».

Как продемонстрировано в приведенном ниже текстовом окошке, проект добился измеримых результатов по всей организации, более широкого распространения программы и привлечения к участию отдельных людей.

Организационный эффект

- 93% НПО сообщили о большем уровне доверия и открытости между различными уровнями персонала
- 60% НПО обеспечивают сотрудников презервативами
- 63% НПО стимулировали добровольные консультации и обследование (ДКО) посредством организации дней ДКО, и обеспечили доступ к антиретровирусным препаратам (АРВ)

Программный эффект

Исследование показало, что активное участие в разработке и внедрении политики по проблемам ВИЧ и СПИДа на рабочем месте побудило НПО, в которых вопросы здравоохранения или СПИДа не являются их (основной) деятельностью, начать чаще говорить о проблеме ВИЧ-инфекции и СПИДа со своими «бенефициариями». Некоторые организации сейчас стараются выдвинуть проблему ВИЧ и СПИД на первый план во всех своих программах.

Индивидуальный эффект

- 62% НПО сообщили о снижении предрассудков и презрительного отношения на работе
- 64% сотрудников чувствуют большую открытость в разговорах о ВИЧ-инфекции и СПИДе со своими коллегами по работе
- Почти все сотрудники – 88% - теперь уверены, что они не потеряют свою работу, если они будут ВИЧ-положительными.
- 46% сотрудников персонала обсуждают получаемую на работе информацию со своей семьей и друзьями – поэтому, может также иметь место снижение предрассудков и презрительного отношения в сообществе.

Хотели бы вы увидеть подобные изменения в своей собственной организации? Или у своих партнеров?

Зайдите на наш веб-сайт, где вы найдете большой выбор загружаемых ресурсов по проблеме ВИЧ и СПИДа на рабочем месте. Включая все те, которые были упомянуты в этой статье:
www.stopaidsnow.org/download

Иветт Флеминг и Эстер ван дер Цвееп
«STOP AIDS NOW!»
YFleming@stopaidsnow.nl
EvanderZweep@stopaidsnow.nl

Зачем беспокоиться о ВИЧ в стране с низким уровнем распространенности инфекции?

«Я думал, что достаточно будет просто информировать наших сотрудников о ВИЧ и СПИДе», сказал директор одного НПО в Южной Индии. Он продолжил: «После сегодняшней беседы я теперь понимаю, что половина их зарплат идет на АРВ препараты».

Мы часто думаем о ВИЧ, как только о проблеме, которая присуща африканским странам с высоким уровнем распространения этой инфекции. Но дело обстоит совсем не так. К 2005 году уже насчитывалось свыше 8.3 миллионов людей, живущих с ВИЧ, только в одной Азии. Хотя в настоящее время в странах этого региона уровень распространения инфекции может быть и низким, но абсолютные показатели выглядят высокими. В Индии, например, уровень распространения ВИЧ-инфекции составляет 0.36 процента, но это выражается в 2.5 млн. ВИЧ-положительных людей.

Ситуация с низким уровнем распространения инфекции может вызвать чувство самоуспокоения. Но такая ситуация также дает возможность для поисков решения проблемы ВИЧ на раннем этапе. Это снижает вероятность того, что локализованные эпидемии примут распространяющийся характер. Заблаговременный поиск решения проблемы ВИЧ в стране с низким уровнем распространения инфекции сэкономит время, деньги и, прежде всего, спасет человеческие жизни.

Программа организации «STOP AIDS NOW!» по решению проблемы ВИЧ на рабочем месте

Проект организации «STOP AIDS NOW!» работает в регионах и с низким и высоким распространением ВИЧ-инфекции. Проект начал свою работу в 2006 году в Уганде, и охватывает 76 НПО. В 2007 году проект был расширен и приступил к работе с 45 НПО в Индии. В 2008 году работы были продолжены в Эфиопии, и где теперь охватывают 35 НПО. Проект оказывает НПО поддержку в разработке и внедрении политики по решению проблемы ВИЧ-инфекции и СПИДа на рабочем месте. Основное внимание уделяется получению доступа к лечению. Это подчеркивает признание донорами возможности того, что партнеры несут повышенные затраты и сталкиваются с пониженной производительностью труда по причине ВИЧ и СПИДа.

Подход в Южной Индии

Для разработки политики по решению

проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочем месте Южно-индийский проект «STOP AIDS NOW!» (ЮИП) использовал подход активного участия. Мы начали с активизации персонала; провели анализ рисков и уязвимости организации. Для сотрудников были проведены консультации по организации поддержки мероприятий по проблеме ВИЧ-инфекции. И демократическим путем был оставлен проект рамочной политики.

Управление проектом осуществляют партнерские НПО через руководящий комитет, избранный 45 партнерами. Комитет разрабатывает планы, осуществляет реализацию и проводит оценку проекта совместно с координатором программы и его командой. Для усиления реализации посредством извлечения максимальной пользы обучения также используется компонент прикладных исследований. ЮИП «STOP AIDS NOW!» способствовал укреплению потенциала, организовывая для партнерских НПО рабочие семинары, тренинги и занятия по демонстрации опыта. Проект начал процесс работы с предоставления первичной информации о ВИЧ и СПИДе. Так как 30 процентов партнеров непосредственной работой по СПИДу не занимаются, ЮИП «STOP AIDS NOW!» обеспечил одинаковый уровень понимания у каждого из партнеров. Проект организовал «совместную» консультацию с директорами НПО для того, чтобы в общих чертах обрисовать предлагаемые мероприятия. Затем последовало базовое исследование, которое выявило срочную необходимость в решении проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочем месте. Ряд проведенных семинаров повысил возможности партнеров по выработке политики. Некоторые партнеры перевели проекты своих стратегий на местные языки для большего охвата и лучшего понимания персоналом. Утвержденные правлением стратегии были включены в существующую организационную политику.

Достигнутые результаты и трудности НПО в Индии, Уганде и Эфиопии разработали свою политику по решению проблемы ВИЧ-инфекции и СПИДа на рабочем месте, и некоторые из них использовали дополнительные четыре процента зарплатного фонда, выделенного их донорами из Нидерландов, для внутреннего выдвижения проблемы ВИЧ на первый план. Во всех трех странах НПО утверждают, что включение проблемы ВИЧ в основной ряд задач становится реальностью при помощи постоянной поддержки.



[Плакат на выставке посвященной Дню борьбы со СПИДом 2005 г., которая проводилась в провинции Уджейн штат Мадхья Прадеш в Индии.]

© Фото Анил Гулати, предоставлено Фотошейр

Тщательное исследование демонстрирует снижение презрительного отношения и дискриминации среди сотрудников, и большую открытость и энтузиазм по обсуждению проблемы ВИЧ на рабочем месте.

НПО вовлекают сотрудников во все большие и большие дискуссии, ломая, тем самым, доминирующую культуру молчания.

Финансовые ограничения по реализации политики являются общей проблемой для НПО. Обеспечение ухода и лечения может быть особенно затратным так, как сотрудникам из отдаленных районов приходится достаточно далеко ехать прежде, чем они смогут добраться до ближайшего учреждения для прохождения АРВ терапии. Но низкочрезмерные модели и внутрипроектные связи в значительной степени сокращают стоимость реализации. Партнерам настоятельно рекомендуется закреплять своих сотрудников за этими учреждениями, услуги которых предоставляются правительством Индии бесплатно.

Ключи к успеху – собственное управление, участие и время

Собственное управление руководством и персоналом является решающим моментом. Привлечение всех уровней сотрудников к разработке и реализации политики помогает соединить отсутствующие звенья и формирует чувство собственности. Работа по сравнитель-

Публикации ИНТРАК по ВИЧ/СПИДу - доступные для загрузки

ВИЧ на работе: 20 способов для МНПО помочь партнерам (2009). Издано ИНТРАК и STOP AIDS NOW! (www.intract.org/resources_database.php?id=365)

Praxis Note, выпуск 46: «**Кому нужна политика по вопросам ВИЧ? Неформальные меры по решению проблемы ВИЧ на рабочем месте в нигерийских, кенийских и малавийских ОГО.**» Авторы Рик Джеймс и Бамни Дипо-Салами, Леонард Сатали и Эверлин Нейрезиз (2009) www.intrac.org/pages/PraxisNote46.html

Praxis Note, выпуск 45: «**Меры по решению проблемы ВИЧ на рабочем месте: Успехи и трудности работы через ВИЧ-инфицированного.**» Автор Дорин Кваримпа-Атим, CDRN, Уганда (2008) www.intrac.org/resources_database.php?id=363

Praxis Note, выпуск 44: «**Специальные мероприятия в День семьи: Содействие консультациям и тестированию на ВИЧ на рабочем месте и не только.**» Автор Спенсер Бирунги, STOP AIDS NOW!, Уганда (2008) www.intrac.org/resources_database.php?id=362

Praxis Note, выпуск 43: «**Взгляд на перспективу: Использование динамики «инсайдера-аутсайдер» для проработки мер гражданского общества по решению проблемы ВИЧ-СПИДа.**» Авторы ИНТРАК/Роель Шнелдер и Рассел Керкховен (2008) www.intrac.org/resources_database.php?id=357

Praxis Note, выпуск 42: «**Эксперты по ВИЧ и процессу организационного развития: Содействие реализации рабочей политики по вопросам ВИЧ/СПИДа.**» Авторы ИНТРАК/Нгони Чибукире, SAfAIDS (2008) www.intrac.org/resources_database.php?id=356

Praxis Note, выпуск 41: «**Ускорение мер по решению проблемы ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: Использование метода по анализу риска в Эфиопии.**» Автор Алем Эзезью. IRR (2008) www.intract.org/pages/PraxisNote41.html

Praxis Note, выпуск 38: «**Отказ, страх и апатия: Эмоциональные барьеры в решении проблемы ВИЧ/СПИДа на рабочем месте.**» Автор Project Empower (2008) www.intract.org/pages/PraxisNote38.html

Praxis Note, выпуск 24: «**Практическая подготовка лидеров местных общественных организаций по ВИЧ/СПИДу.**» Автор Камилла Саймс (2006) www.intrac.org/resources_database.php?id=351

Praxis Note, выпуск 23: «**ВИЧ/СПИД в Юго-Восточной Азии: Воздействие на организации и развитие.**» Автор Марк Шеперд и Роберт Болдуин (2006) www.intrac.org/resources_database.php?id=270

Praxis Note, выпуск 12: «**Отнятая Дороти! Тяжелые реалии ВИЧ/СПИДа в организации.**» Авторы Бетси Мбойзи и Рик Джеймс (2005) www.intrac.org/resources_database.php?id=171

Praxis Note, выпуск 10: «**Разрушающее воздействие ВИЧ/СПИДа на руководство в Малави.**» Автор Рик Джеймс (2005) www.intrac.org/resources_database.php?id=169

Praxis Paper, выпуск 13: «**Организационное воздействие ВИЧ/СПИДа на ОГО в африканском региональном научном исследовании.**» Автор Рик Джеймс и др. (2006) www.intrac.org/resources_database.php?id=350

Praxis Paper, выпуск 4: «**Формирование организационной устойчивости к ВИЧ/СПИДу: Последствия для наращивания потенциала.**» Автор Рик Джеймс, (2005) www.intrac.org/resources_database.php?id=89

ным преимуществам является экономически эффективным способом. Политика решения проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочем месте помогает положить начало диалогу и открытости внутри персонала. Она помогает, если к развитию потенциала относиться как к «обучению посредством практики» вместо «обучения посредством наблюдения». Мы поняли, что нам необходим разумный срок для того, чтобы начать использовать новые знания, полученные во время учебных занятий. Спешка и проведение идущих другом тренингов не приносят высоких результатов. Выверенная поддержка через посещение организаций и межорганизационное обучение помогают партнерам совладать с реалиями выработки политики.

К поиску путей решения проблемы ВИЧ и СПИДа необходимо приступать пока она еще не получила широкого распространения. Зачем ждать, когда станет слишком поздно?

Для получения дополнительной информации по проектам и документам зайдите на веб-сайт: www.stopaidsnow.org

Саед Сауд Ахтар

Координатор программы
Южно-индийский проект «STOP AIDS NOW!»
Индия
San-sip@airtelmail.in

При содействии **Васи Азаше (Wassie Azashe)**, Координатора проекта «STOP AIDS NOW!» в Эфиопии.

Полезные материалы по решению проблемы ВИЧ и СПИДа на рабочем месте можно получить из следующих источников:

STOP AIDS NOW!: www.stopaidsnow.org

ILO: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aid/index.htm

SAfAIDS: www.safaids.net

PSO: <http://pso.nl/en/knowledgecenter/weblinks.asp?dossier=10>

SMARTWork: www.smartwork.org

Pharmaccess: www.pharmaccess.org

СОВЕРШЕНСТВУЯ ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯПрактическое пособие по мониторингу и оценке. *Оливер Бейквел*

Эта книга написана с целью помочь тем, кто активно участвует в процессе социального развития для того, чтобы они могли оценить ход выполнения программ по развитию. Все те, кто вовлечен в развитие хотят знать - каких результатов они достигают, хорошо ли используются их ресурсы и как можно улучшить свою работу. Постоянный мониторинг работы и периодические оценки могут помочь дать ответы на эти вопросы.

Данное пособие дает информацию об основных концепциях мониторинга и оценки, в нем содержатся простые указания, как разработать систему мониторинга и оценки. Оно основано на деятельности ИНТРАК в сфере исследования, консультирования и обучения, в нем также отражен реальный практический опыт. Пособие достаточно лаконично, его можно прочитать от корки до корки, но оно может служить также и справочником. Справочные разделы содержат информацию о различных подходах, инструментах и методологиях, которые помогут читателю привести используемые ими подходы в соответствие со своими конкретными потребностями и обстоятельствами.

"Совершенство процесса развития" - это книга необходимая как для работников небольших организаций, так и для руководителей крупных организаций. Она полезна как для тех, кто только приступил к систематическому проведению мониторинга и оценки своей работы, так и для тех, кто пытается контролировать существующую практику в своих организациях.

В ПОИСКАХ РАВНОВЕСИЯРуководство по повышению эффективности НПО в сфере международного развития. *Алан Фаулер.*

Эта книга представляет собой аналитическое исследование и вместе с тем практическое руководство, которое поможет НПО (неправительственные организации по развитию) соответствовать этим сложным требованиям. Рассчитанная на всех, кто связан с НПО, книга дает описание целей устойчивого человеческого развития и пути их достижения, выделяя при этом пять факторов, определяющих эффективность работы НПО: правильно выбранная организационная структура; компетентное руководство и кадры; зарубежные связи; привлечение надежных финансовых средств и объективная оценка результатов деятельности наряду с "умением оказывать воздействие". По каждому из вопросов книга дает пояснение о необходимых ресурсах, путях их оценки и совершенствования.

Эффективными считаются такие НПО, которые строят свою деятельность на некоммерческих ценностях, способствуют выработке надлежащего профессионализма, обладают умением решать дилеммы и способностью соотносить альтернативы с тем, чтобы верно определить приоритеты, удовлетворять права и потребности тех, от лица которых они выступают - бедных и бесправных слоев населения.

Эта книга предоставляет НПО справочный материал по имеющемуся в этой области опыту и перспективным идеям, которые помогут им справиться с поставленными задачами.

Книги имеются на русском и английском языках. По вопросам приобретения книг обращайтесь по телефону (+996 312) 611402 или электронной почте icap@intrac.kg.

Совместный Мониторинг и Оценка: Извлеченные уроки в Центральной АзииАвторы: *Джерри Адамс и Анн Гарбутт*, Документ Практикс №21

Участие в развитии в целом воспринимается фундаментальным в решении вопросов принадлежности и устойчивости. Каждый понимает важное значение участия. Тем не менее, если это касается разработки системы мониторинга и оценки (МиО) многие организации гражданского общества (ОГО) продолжают привлекать экспертов для разработки целей, индикаторов и методики сбора информации - с весьма ограниченным участием тех людей, с которыми они пытаются объединиться. Данный документ описывает попытку разработки системы МиО с полномасштабным участием, с описанием опыта работы рабочей группы сотрудников ИНТРАК, работающих по программе усиления гражданского общества в тесном сотрудничестве со своими партнерами в пяти республиках Центральной Азии.

Документ направлен на все секторы развивающегося сообщества. Он отражает вопросы совместного мониторинга и оценки с практической точки зрения, основанных на трехгодичной региональной программе, охватывающей пять республик Центральной Азии. Следовательно, он основан на реальности управления программой и работе с местными партнерами. В тоже время вопросы участия и значимости МиО оцениваются с учетом дискуссий и опытов других людей. Документ отражает метод ИНТРАК по использованию обучения, исследования и консультаций динамичным путем. По этой причине он будет очень полезен для академиков и исследователей, менеджеров программ и политиков, а также для менеджеров и практиков на местах. Он имеет более широкое воздействие помимо Центральной Азии, так как вопросы участия и значимости МиО наблюдаются в глобальном развивающемся сообществе.

*Данный Документ Практикс, на русском и английском языках, вы можете загрузить по ссылке:
<http://www.intrac.org/pages/PraxisPaper21.html>*

ontrac

ISSN 1476-1327

ОНТРАК является бюллетенем ИНТРАК (Международный Центр по обучению и исследованию НПО). Публикуется три раза в год. Содержание бюллетеня можно свободно копировать и переводить при условии указания источника. ИНТРАК благодарит следующие организации за их вклад в выпуск ОНТРАК: Concern Worldwide, Cordaid, ICCO, DanChurchAid, MS Denmark, Novib, Save the Children Denmark, Save the Children Sweden и World Vision UK.

Для подписки на ОНТРАК, пожалуйста, свяжитесь с ИНТРАК (icap@intrac.kg), указав, хотите ли вы его получать в электронном виде или по почте. Вы также можете подписаться в режиме онлайн на веб-сайте www.intrac.org в разделе бюллетеней.