

ЗМІСТ:

ЩО ТАКЕ ВІЛ/СНІД І ЧОМУ ЦЯ ПРОБЛЕМА
СТОСУЄТЬСЯ БІЗНЕСУ

3

ЯК ЗАХИСТИТИ СЕБЕ І СВОЇХ ПРАЦІВНИКІВ ВІД
ВІЛ/СНІДУ

8

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ЩОДО
ВІЛ/СНІДУ В СФЕРІ ПРАЦІ. ДЕРЖАВНИЙ
КОНТРОЛЬ З ПИТАНЬ ВІЛ/СНІДУ У СФЕРІ ПРАЦІ

12

ПРАВА Й ОBOB'ЯЗКИ ВІЛ-ПОЗИТИВНИХ
ПРАЦІВНИКІВ. ПРАВА Й ОBOB'ЯЗКИ
РОБОТОДАВЦЯ

16

ДЕ МОЖНА ОТРИМАТИ ДОДАТКОВУ
ІНФОРМАЦІЮ ТА ПОСЛУГИ

22

ЩО ТАКЕ ВІЛ/СНІД І
ЧОМУ ЦЯ ПРОБЛЕМА
СТОСУЄТЬСЯ
БІЗНЕСУ



ВІЛ – скорочення терміну «вірус імунодефіциту людини». ВІЛ руйнує клітини імунної системи, яка захищає організм людини від хвороб.

ВІЛ-інфекція – це повільно прогресуюча інфекційна хвороба, яка викликається вірусом імунодефіциту людини, передається статевим та кров'яними шляхами.

Синдром набутого імунодефіциту людини (СНІД) – це кінцева стадія ВІЛ-інфекції, яка характеризується глибоким імунодефіцитом і

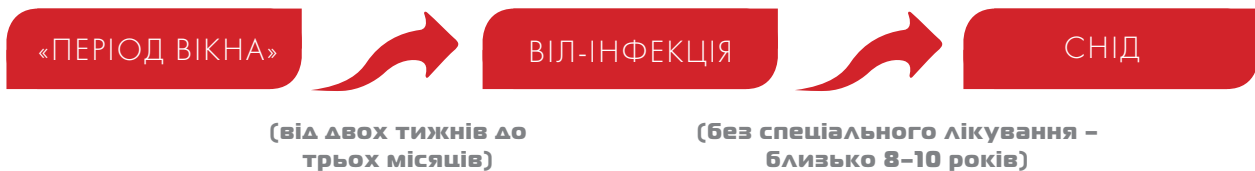
проявляється розвитком тяжких опортуністичних вірусних, бактерійних, паразитарних уражень і/або злоякісних новоутворень, уражень нервової системи.

ВІЛ-статус особи – стан організму особи стосовно відсутності чи наявності в ньому ВІЛ. Негативний ВІЛ-статус особи характеризується відсутністю в її організмі ВІЛ, відповідно позитивний ВІЛ-статус особи характеризується наявністю ВІЛ в її організмі ВІЛ.

СКІЛЬКИ ЧАСУ ПОТРІБНО, ЩОБ ВІЛ-ІНФЕКЦІЯ ПЕРЕЙШЛА У СНІД?

3

Інфікування ВІЛ ВІЛ-інфекція прогресує в СНІД



ЯК ВИЯВЛЯЮТЬ ВІРУС ІМУНОДЕФІЦИТУ ЛЮДИНИ?

Тест на ВІЛ допомагає виявити ВІЛ-інфекцію завчасно, за багато років до того, як розвинуться клінічні прояви ВІЛ-інфекції. Найчастіше здійснюються

дослідження (тестування) крові (сироватки). Наявність чи відсутність ВІЛ неможливо виявити за будь-якими зовнішніми ознаками.

ВІЛ не передається:

- через користування спільним офісним обладнанням чи роботу в одному офісі
- при чханні, кашлі
- при обіймах, рукостисканні, «соціальних»/«сухих» поцілунках
- через укуси комах
- через спільне користування лазнею, ванною, басейном, роздягальнею, туалетом
- через спільне користування постільною білизною, посудом та іншими предметами побуту
- через захищений секс

ВІЛ передається:

- статевим шляхом, тобто через незахищений секс (включаючи анальний, вагінальний та оральний)
- парентеральним шляхом – через переливання крові, що містить ВІЛ, чи пересадку інфікованих донорських тканин та органів, а також через забруднені кров'ю шприци, голки, медичні інструменти та інструменти для манікюру, педикюру, гоління, нанесення татуювань тощо
- від ВІЛ-позитивної матері до дитини: під час вагітності, природних пологів і грудного вигодовування дитини

ВІЛ може передаватись ВІЛ-позитивною людиною, у якої відсутні будь-які симптоми хвороби.

ЧИ ВИЛІКОВУЄТЬСЯ ВІЛ-ІНФЕКЦІЯ?

На сьогодні не знайдено способу повністю вилікувати людину від ВІЛ-інфекції. Але існують медичні препарати, які дають можливість пригнічувати ВІЛ настільки, що інфекція невизначено довго

не розвинеться у СНІД. Також є ліки, що лікують асоційовані зі СНІДом захворювання чи запобігають їм виникненню.

МОВОЮ ЦИФР

- З 1987 р. до 2009 р. включно в Україні офіційно зареєстровано 161 506 випадків ВІЛ-інфекції.
- Лише кожен четвертий з людей, які живуть з ВІЛ у нашій державі, пройшов тест на ВІЛ і знає про свій позитивний ВІЛ-статус.
- За офіційними даними, у 2009 році щодня діагноз ВІЛ-інфекція вперше встановлювався у 54 осіб, діагноз СНІД – у 12 осіб, а 7 осіб помирали від захворювань, зумовлених СНІДом.
- У 2009 році частка осіб, які були інфіковані статевим шляхом, зросла до 44% від загальної кількості інфікованих ВІЛ.

ЧОМУ ПРОБЛЕМА ВІЛ/СНІДУ ВАЖЛИВА ДЛЯ БІЗНЕСУ?



Прогноз втрат прибутку підприємств

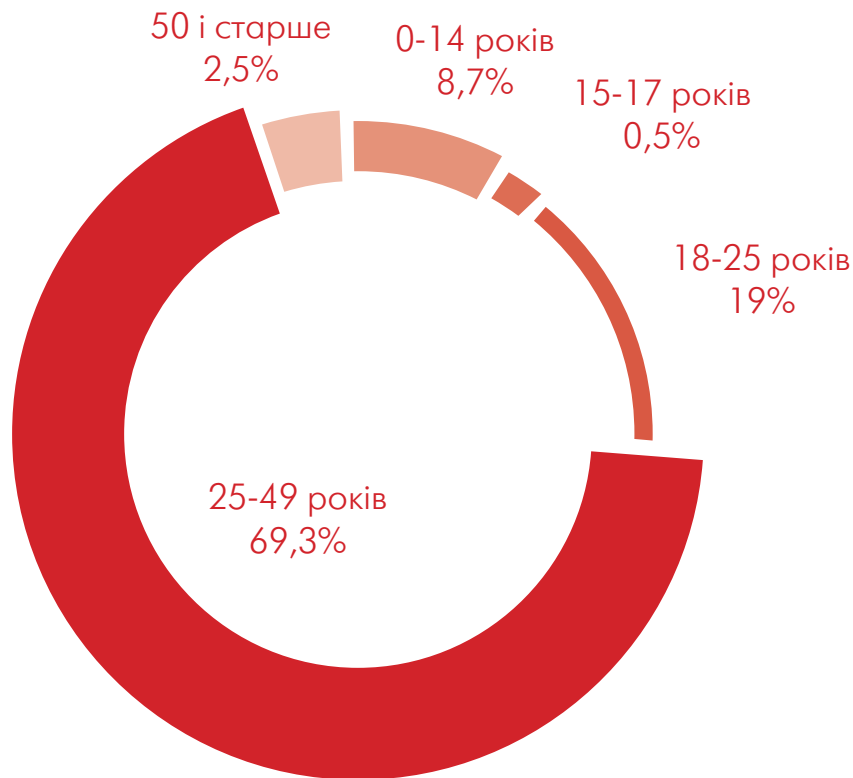
Підраховано, що втрати прибутку українських підприємств через епідемію ВІЛ/СНІДу постійно зростають і у 2014 р. становитимуть від 443,7 млн. грн. до 729,5 млн. грн.*

І це зрозуміло, адже у 2009 році понад 77% ВІЛ-позитивних громадян України становили особи працездатного віку (15-49 років).

Малий і середній бізнес зазнає більшого впливу епідемії ВІЛ-інфекції, ніж великі бізнес-компанії. Оскільки малі й середні підприємства (далі – МСП) мають значно менші людські ресурси, їхній прибуток значною мірою залежить від здоров'я кожного

працівника. Рідко трапляється, що власники або працівники МСП мають хоч якусь форму соціального страхування, і що більше прибутку доводиться витратити на оплату лікування, то менше часу залишається для роботи або управління бізнесом. МСП мають незначну чисельність робочої сили і тому втрата одного працівника може поставити бізнес перед питанням виживання.

* Дослідження «Соціально-економічні наслідки епідемії ВІЛ/СНІДу в Україні: прогнозування, моделювання, оцінка», здійснене у 2008 році Центром перспективних соціальних досліджень Міністерства праці та соціальної політики та НАН України на замовлення МОП і за фінансової підтримки Німецького товариства технічного співробітництва (GTZ).



Розподіл офіційно зареєстрованих ВІЛ-позитивних громадян України за віковими групами (які перебували під диспансерним наглядом станом на 01.01.2010), %

5 ПОМИЛКОВИХ УЯВЛЕНЬ ПРО ВІЛ

1 «ВІЛ/СНІД – хвороба споживачів ін'єкційних наркотиків, працівників секс-бізнесу, людей із гомосексуальною поведінкою; «нормальні люди» нею не хворіють»

У 2008 р. уперше, починаючи з 1995 р., відбулася зміна у структурі шляхів передачі: статевий шлях передачі ВІЛ перевищив ін'єкційний. У 2009 році частка осіб, інфікованих ВІЛ статевим шляхом, зросла до 44%.

І хоча епідемія ВІЛ-інфекції ще сконцентрована у групах найвищого ризику (споживачі ні'єкційних наркотиків, працівники комерційного сексу тощо), вона вже має ознаки виходу за межі цих груп – до загального населення.

2

«Серед моїх працівників немає ВІЛ-позитивних осіб чи людей, які можуть інфікуватися»

Оновлені оціночні дані засвідчують, що на початок 2010 р. в Україні проживало 360 тисяч ВІЛ-позитивних людей, серед яких 77% – люди найбільш репродуктивного та працездатного віку, тобто 15-49 років.

Загалом, за оціночними даними, в Україні інфіковано близько 1,33% дорослих віком від 15 до 49 років. Тож імовірність того, що один із Ваших працівників є ВІЛ-позитивною особою, зростає щодня.

3

«Дізнавшись про ВІЛ-позитивний статус працівника, його краще звільнити, бо він становить загрозу для мене і всього колективу»

За чинним законодавством України, роботодавець не має права звільняти людину через її ВІЛ-позитивний статус, а також вимагати результати тесту на ВІЛ при прийнятті працівника на роботу.

До того ж, неможливо інфікуватися ВІЛ, перебуваючи в одному приміщенні з ВІЛ-позитивним співробітником і користуючись спільним знаряддям праці, офісним обладнанням та іншими предметами побуту.

4

«У мене немає часу і коштів займатися програмами профілактики»

Профілактичні програми не потребують від підприємства залучення великих фінансових і людських ресурсів. Але навіть такі заходи, як ухвалення політики чи стратегії з ВІЛ/СНІДу, включення відповідних положень до колективних договорів, проведення відкритих семінарів або розміщення інформаційних матеріалів, можуть значно змінити ставлення співробітників колективу підприємства до проблеми ВІЛ/СНІДу.

5

«Проблемою ВІЛ/СНІДу має опікуватися держава»

Для розв'язання проблем ВІЛ/СНІДу державі вкрай необхідна підтримка й активна участь усієї громади. Бізнес-сектор в Україні – найбільш активна частина суспільства. Заохочення підприємницької ініціативи та усвідомлення бізнесом своєї соціальної відповідальності – найважливіший інструмент у досягненні високої якості життя в країні. Малий і середній бізнес є ядром середнього класу і саме він створює основу матеріального добробуту, стабільності та стійкості в суспільстві. Тому подолання проблем у сфері ВІЛ/СНІДу неможливе без активної участі цього сектору.

7

ЯК ЗАХИСТИТИ
СЕБЕ І СВОЇХ
ПРАЦІВНИКІВ ВІД
ВІЛ/СНІДУ



МСП дуже різняться за розміром та доступними ресурсами, тож власники підприємства можуть взяти на себе тільки мінімум зобов'язань. У кожному разі, наведені нижче рекомендації слід пристосовувати до потреб, можливостей і обставин.

Ви вільні обирати – якою мірою хочете бути залучені

до протидії ВІЛ/СНІДу і які практичні кроки можете зробити.

Найголовніше – винесіть цю проблему на обговорення у своєму колективі та разом прийміть рішення щодо заходів, які ви вважаєте потрібними та маєте змогу впровадити.

5 ОСНОВНИХ КРОКІВ ДЛЯ РОЗРОБКИ І РЕАЛІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ВІЛ/СНІДу

1

Визначте контактну особу, відповідальну за ведення питань ВІЛ/СНІДу.

Більше підприємство може сформувати комітет з питань ВІЛ/СНІДу або залучити наявний комітет з питань безпеки та гігієни праці чи відділ кадрів. Якщо на підприємстві менше 30 працівників, то замість комітету доцільніше мати координатора з питань ВІЛ/СНІДу.

У кожному разі, для ефективного впровадження програми важливо мати особу, яка візьме на себе відповідальність за розробку та впровадження цих заходів і регулярно надаватиме відповідні звіти керівництву.

2

Розробіть політику або стратегію.

Розробка політики або стратегії для малих і середніх підприємств може видатися не надто корисною, навіть неможливою, але той факт, що роботодавець добровільно взяв на себе певні зобов'язання щодо протидії ВІЛ/СНІДу, може підняти моральний дух та рівень довіри у колективі.

Політика/стратегія може бути дуже лаконічною, іноді у формі заяви щодо недопущення дискримінації працівників за ВІЛ-статусом, а також щодо вжиття певних заходів із профілактики ВІЛ на робочих місцях.

Проект політики/стратегії найкраще розробляти з урахуванням побажань та потреб працівників, її варто обговорити під час загальних зборів або нарад, а остаточну версію документа краще розмістити там, де з ним зможуть ознайомитись усі працівники підприємства.

3 Надавайте правильну базову інформацію щодо ВІЛ/СНІДу:

- Що таке ВІЛ/СНІД, як ВІЛ передається та не передається.
- Факти та міфи про ВІЛ/СНІД.
- Як запобігти інфікуванню ВІЛ.
- Чому важливо знати свій ВІЛ-статус та що робити, якщо тест на ВІЛ виявився позитивним.
- Як протистояти стигмі та дискримінації за ознакою реального ВІЛ-позитивного статусу або можливого.
- Куди звертатися за інформацією та послугами.

Використовуйте, пристосовуйте та розробляйте інструменти з підвищення обізнаності: плакати, значки, стрічки, новини на інформаційній дошці, зустрічі, відео, живий театр, конкурси (наприклад, плакатів чи фото), спонсорські заходи, повідомлення в платіжних чеках, статті у внутрішньому журналі або інформаційні бюлетені, дискусійні сесії або тренінги, на які запрошуються кваліфіковані фахівці з питань ВІЛ/СНІДу, і люди, що живуть з ВІЛ. Запросити спеціалістів або отримати інформацію та матеріали можна звернувшись до місцевих організацій, які працюють у сфері ВІЛ/СНІДу (нижче наведені контакти головних офісів).

Якщо бізнес надто малий, щоб фінансувати власні заходи, Ви можете надавати інформацію про соціальні служби та направляти працівників до відповідних установ або закладів.

4 Сприяйте позитивним змінам у поведінці.

Щоб досягти позитивного результату, програми профілактики ВІЛ/СНІДу мають бути простими для сприйняття і довготривалими. Досвід в усьому світі показує, що основні факти про ВІЛ/СНІД і узагальнені рекомендації щодо профілактики допомагають підвищити обізнаність, але зазвичай не в змозі вплинути на сприйняття проблеми та змінити власну ризиковану поведінку.

Постійний діалог, який спонукає людей аналізувати особисті підходи й оцінювати власні ризики, сприяє змінам у ставленні до проблеми ВІЛ/СНІДу та зумовлює зміни у поведінці.

5 Підтримуйте ВІЛ-позитивних працівників.

Перша реакція багатьох роботодавців – надання догляду і підтримки ВІЛ-позитивним працівникам потребує багато коштів. Але будь-які витрати насправді є інвестиціями, якщо вони сприяють спроможності бізнесу утримати кваліфікованих і досвідчених працівників. Насправді, більшість заходів із догляду та підтримки зовсім не потребують значних коштів. Натомість, вони спрямовані на зміну підходів та побудову довіри у колективі.

Збереження робочого місця за ВІЛ-позитивним працівником на підприємстві – це найкраща підтримка, яку може надати роботодавець. Виокремлення часу, необхідного такому працівникові для звернення до відповідних інституцій, а не звільнення – ось що сприятиме збереженню бізнесу. Багато людей, які дізнаються про свій ВІЛ-позитивний статус, кажуть, що найкраща допомога – це емоційна підтримка та дружба оточуючих.

10 ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЩОДО ВІЛ/СНІДУ**

1. Визнання ВІЛ/СНІДУ проблемою, що стосується сфери праці.
2. Недопущення дискримінації.
3. Гендерна рівність (рівність жінок та чоловіків).
4. Безпечне для здоров'я виробниче середовище.
5. Соціальний діалог.
6. Недопущення скринінгу.
7. Конфіденційність.
8. Продовження трудових відносин.
9. Профілактика.
10. Догляд та підтримка.

****«Практичний посібник МОП з ВІЛ/СНІДУ у сфері праці» визнаний ООН як основна міжнародна директива, пов'язана зі сферою зайнятості. Десять ключових принципів Посібника широко впроваджуються на всіх рівнях і можуть бути корисними як рекомендації при розгляді стратегії запобігання ВІЛ/СНІДУ у сфері праці.**

11

РЕКОМЕНДАЦІЯ МОП ЩОДО ВІЛ/СНІДУ У СФЕРІ ПРАЦІ

17 червня 2010 року МОП на 99-ій сесії Міжнародної конференції з праці ухвалила Рекомендацію №200 щодо ВІЛ/СНІДУ у сфері праці, яка стала першим міжнародним правовим інструментом, спрямованим на посилення ролі сфери праці у досягненні цілей універсального доступу до профілактики ВІЛ, лікування, догляду та підтримки людей, які живуть з ВІЛ/СНІДОМ. Документ містить положення щодо превентивних програм та антидискримінаційних заходів на національному рівні та рівні підприємств. Нова Рекомендація також підкреслює важливість заходів, спрямованих на сприяння зайнятості та формування доходів

працівників і людей, які живуть з ВІЛ, особливо в умовах продовження лікування.

Підсилюючи 10 вищезазначених ключових принципів МОП, Рекомендація також закликає держави-члени ухвалювати національні політики та програми з питань ВІЛ/СНІДУ у сфері праці, які слід розробляти у консультаціях з урядами, найбільшими представницькими організаціями роботодавців і працівників та іншими зацікавленими сторонами. Такі політики та програми можуть набувати чинності шляхом відображення у національному законодавстві, колективних угодах, політиках та програмах дій на національному, галузевому рівні та на рівні підприємств.

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ ЩОДО ВІЛ/СНІДУ У СФЕРІ ПРАЦІ



Нормативно-
правова база з
питань ВІЛ/СНІДУ
в сфері праці

ЧИ МАЄ ДЕРЖАВА ПЕВНУ НАЦІОНАЛЬНУ СТРАТЕГІЮ ПОДОЛАННЯ ЕПІДЕМІЇ ВІЛ/СНІДУ?

...державна бере на себе
зобов'язання забезпечити доступ
до безкоштовного тестування на
ВІЛ для загального населення,
а також лікування хворих на
ВІЛ-інфекцію/СНІД, які його
потребують.

Єдина національна стратегія дій у сфері протидії епідемії ВІЛ-інфекції/СНІДу сформульована у Законі України «Загальнодержавна програма забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2009-2013 роки» (далі – Програма). Її метою є стабілізація епідемічної ситуації та зниження рівня захворюваності та смертності від ВІЛ/СНІДу.

Згідно з цією Програмою держава бере на себе зобов'язання забезпечити доступ до безкоштовного тестування на ВІЛ для загального населення, а також лікування хворих на ВІЛ-інфекцію/СНІД, які його потребують.

Також у Програмі підкреслюється, що більшість ВІЛ-інфікованих осіб є особами працездатного та репродуктивного віку, епідемія негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни та створює загрозу національній безпеці. Серед запропонованих Програмою заходів, зокрема, надання правової допомоги ВІЛ-інфікованим особам і хворим на СНІД та удосконалення законодавства України у цій сфері.

ЯКІ ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ Й УСТАНОВИ ОПІКУЮТЬСЯ ПИТАННЯМИ ВІЛ/СНІДУ В СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЯКІ ВОНИ МАЮТЬ ПОВНОВАЖЕННЯ?

У трудовій сфері непоодинокими є випадки порушення прав людей, які живуть з ВІЛ/СНІДом. Тому до вирішення цих проблем мають долучатися відповідні державні органи та установи. Так, відповідно до Кодексу законів України про працю, вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснює Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори. Державний нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють Державний комітет України з нагляду за охороною праці. Місцевий нагляд здійснюється місцевими державними адміністраціями та радами народних депутатів, які повинні наглядати за дотриманням нормативних актів про охорону праці.

Роботодавцю слід пам'ятати, що:

У разі порушення на виробництві прав людей, які живуть з ВІЛ/СНІДом, вони можуть звернутись за відновленням порушених прав до зазначених вище органів та до комісії з трудових спорів, а також, у разі незгоди з їхніми рішеннями, вони можуть оскаржити

відповідні рішення у суді. У разі відсутності на підприємстві комісії з трудових спорів (якщо кількість працівників менша за 15 осіб), працівник може звернутись одразу до суду, який повинен ухвалити рішення по справі.

Крім того, ВІЛ-позитивні громадяни можуть звернутись безпосередньо до суду з вимогою про поновлення на роботі в разі незаконного звільнення через їхній ВІЛ-статус. Якщо стосовно ВІЛ-інфікованого працівника скоєно злочин на виробництві, він може вимагати від правоохоронних органів порушення кримінальної справи та притягнення винних осіб до відповідальності – згідно з положеннями Кримінального кодексу України.

Залежно від того, який стався вид порушень прав працівника, його права мають бути поновлені, збитки відшкодовані, а винні особи покарані.

ЯКІ ЗАКОНОДАВЧІ АКТИ
НАЦІОНАЛЬНОГО І
МІЖНАРОДНОГО ЗАКОНОДАВСТВА
РЕГУЛЮЮТЬ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ
В КОНТЕКСТІ ВІЛ/СНІДУ?

Насамперед це такі нормативні акти:

- Загальна декларація прав людини (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.)
- Конституція України (Закон України від 28.06.1996 №254к/96-ВР)
- Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» від 12.12.1991 №1972-ХІІ
- Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII
- Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять, 1958 р.
- Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів, 1983 р.
- Конвенція МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952 р.
- Конвенція МОП № 154 про колективні переговори, 1981 р.
- Конвенція МОП № 155 і Рекомендація №164 про безпеку та гігієну праці, 1981 р.
- Конвенція МОП № 158 та Рекомендації №164 про припинення трудових відносин, 1982 р.
- Конвенція МОП № 161 і Рекомендація №171 про служби гігієни праці, 1985 р.
- Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу, 1994 р.
- Конвенція МОП № 98 про право на об'єднання і ведення колективних переговорів, 1949 р.

ПРАВА Й
ОБОВ'ЯЗКИ ВІЛ-
ПОЗИТИВНИХ
ПРАЦІВНИКІВ

ПРАВА Й
ОБОВ'ЯЗКИ
РОБОТОДАВЦІВ



Найчастіше дискримінація у сфері праці щодо людей, які живуть із ВІЛ/СНІДом, проявляється у:

- відмові в укладанні трудового договору;
- направленні на тестування на ВІЛ при прийомі чи переведенні на іншу роботу або при продовженні терміну трудового договору;

- запровадженні роботодавцем обов'язкового тестування на ВІЛ під час проходження первинного чи періодичних медичних оглядів;
- несприйняття/відторгнення колективом людини через підозри щодо її можливого ВІЛ-позитивного статусу.

Наявність ВІЛ-інфекції не може бути підставою для відмови людині в прийнятті на роботу чи підставою для її звільнення. Роботодавець не має законодавчих підстав вимагати від працівника надання документа, який підтверджує чи спростовує його ВІЛ-статус.

ЯКІ ІСНУЮТЬ ПІЛЬГИ ДЛЯ ВІЛ-ПОЗИТИВНИХ ПРАЦІВНИКІВ?

Нормативно-правовими актами України, які регулюють правовідносини у сфері праці, не встановлено окремих підстав чи умов щодо укладення чи розірвання трудових правовідносин, встановлення

режимів праці та відпочинку, умов оплати праці та інших умов виконання трудових обов'язків особами, які мають статус ВІЛ-позитивних чи хворих на СНІД.

Отже, люди, які живуть із ВІЛ/СНІДом, мають однакові, порівняно з іншими працівниками підприємства, трудові права та пільги.

ЧИ Є ПІЛЬГИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ВІЛ-ПОЗИТИВНИХ ДІТЕЙ?

У контексті епідемії ВІЛ-інфекції/СНІДу певні пільги мають батьки ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД дітей. А саме, згідно зі статтею 21 Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення», батьки дітей, інфікованих вірусом імунodefіциту людини або хворих на СНІД, та особи, які їх замінюють, мають право на:

- спільне перебування у стаціонарах із дітьми віком до 14 років зі звільненням на цей час від роботи з виплатою допомоги з тимчасової

непрацездатності у зв'язку з доглядом за хворою дитиною;

- збереження за одним із батьків у разі звільнення його з роботи у зв'язку з доглядом за дитиною віком до 16 років безперервного трудового стажу для нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності за умови влаштування на роботу до досягнення дитиною зазначеного віку;
- на одержання щорічної відпустки у літній чи інший зручний для них час до досягнення дітьми 16 років.

ЧИ ВИЗНАЧЕНИЙ ЗАКОНОДАВСТВОМ ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ, ДЕ ВІЛ-ПОЗИТИВНІ ОСОБИ НЕ МАЮТЬ ПРАВА ПРАЦЮВАТИ?

До кола працівників, які при укладенні трудового договору повинні подавати документ про стан здоров'я, слід віднести тих осіб, які наймаються для виконання робіт, пов'язаних із обслуговуванням населення або підвищеною небезпекою для оточуючих.

Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам (поданий у Порядку проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів та видачі особистих медичних книжок), затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.01 №559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок». Відповідно до цієї постанови перелік необхідних обстежень, лікарів-спеціалістів, видів клінічних, лабораторних та інших досліджень, необхідних для проведення обов'язкових медичних оглядів, затверджується МОЗ України.

У ЯКИХ ВИПАДКАХ РОБОТОДАВЕЦЬ МАЄ ПРАВО ВИМАГАТИ РЕЗУЛЬТАТИ ТЕСТУ НА ВІЛ?

...ст. 25 КЗпП забороняє
роботодавцю при укладенні
трудова договорів вимагати...
відомостей щодо ВІЛ-статусу
людини.

Частина друга ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлює обов'язок громадянина, який має намір укласти трудовий договір, подавати роботодавцю разом із паспортом і трудовою книжкою ще й документ про стан здоров'я лише у випадках, передбачених законодавством. При цьому, ст. 25 КЗпП забороняє роботодавцю при укладенні трудових договорів вимагати від осіб, що влаштовуються на роботу, документи, подання яких не передбачено законодавством. Це передусім стосується подання відомостей щодо ВІЛ-статусу людини.

ЧИ ВСТАНОВЛЕНО ЗАКОНОДАВСТВОМ ІНФІКУВАННЯ ВІЛ ЯК ПРОФЕСІЙНИЙ РИЗИК І ЯКІ ПІЛЬГИ МОЖЕ ОТРИМАТИ В ЦЬОМУ РАЗІ ПОСТРАЖДАЛИЙ ПРАЦІВНИК ВІД РОБОТОДАВЦЯ І ДЕРЖАВИ?

Інфікування ВІЛ медичних і фармацевтичних працівників, що відбулося на робочому місці під час виконання професійних обов'язків, належить до професійних захворювань. Такі працівники за законом мають право на щорічне безкоштовне одержання путівки для

санаторно-курортного лікування у спеціалізованих оздоровчих закладах, право на щорічну відпустку загальною тривалістю 56 календарних днів із використанням у літній або інший зручний для них час, а також право на першочергове поліпшення житлових умов.

Крім того, працівники, зайняті у наданні медичної допомоги населенню, проведенні лабораторних і наукових досліджень із проблем ВІЛ-інфекції, виробництві біологічних препаратів для діагностики, лікування і профілактики ВІЛ-інфекції та СНІДу, підлягають обов'язковому страхуванню за рахунок власника (уповноваженого ним органу) закладу охорони здоров'я на випадок інфікування вірусом

імунодефіциту людини при виконанні ними службових обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювань, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції.

ВІЛ також включений до переліку професійних захворювань МОП, переглянутого у 2010 році (цей перелік є у додатку до Рекомендації МОП №194 2002 р.).

19

ЧИ МОЖЕ РОБОТОДАВЕЦЬ ЗВІЛЬНИТИ ВІЛ-ПОЗИТИВНОГО ПРАЦІВНИКА ЧЕРЕЗ ПОГІРШЕННЯ СТАНУ ЙОГО ЗДОРОВ'Я, ЯКЕ НЕ ДАЄ ЗМОГИ ОСТАННЬОМУ ВИКОНУВАТИ ЙОГО ПРОФЕСІЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ?

Важливим аспектом нормальної життєдіяльності людей, які живуть із ВІЛ, є створення роботодавцем сприятливих умов для продовження їхньої трудової діяльності. Якщо працівник за станом здоров'я потребує надання іншої роботи, роботодавець не має права звільнити його, а зобов'язаний

перевести такого працівника, за його згодою, на іншу роботу тимчасово або без обмеження терміну відповідно до медичного висновку. Ця законодавча норма закріплена у ст. 170 КЗпП України та у частині п'ятій ст. 7 Закону України «Про охорону праці».

ЯКІ ІСНЮЮТЬ САНКЦІЇ ЗА РОЗКРИТТЯ СТАТУСУ ВІЛ-ПОЗИТИВНОГО ПРАЦІВНИКА РОБОТОДАВЦЕМ АБО ЙОГО МЕДИЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ТРЕТІМ ОСОБАМ?

Обов'язок роботодавця та його посадових осіб забезпечувати конфіденційність медичної й особистої інформації про працівників встановлений відповідними нормами Конституції України (ст. 32), Закону України «Про інформацію» (ст. 9, 23, 31), Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» (ст. 8, 19, 31) та Цивільним кодексом України (ст. 286).

У разі порушення роботодавцем чи іншою посадовою особою цих положень закону працівник, який живе з ВІЛ/СНІДом, може звертатись до суду з вимогою про відшкодування завданої йому шкоди. А в разі розголошення ВІЛ-статусу з вини медичного працівника – вимагати від правоохоронних органів порушення кримінальної справи за ознаками злочину, передбаченого ст. 132 Кримінального кодексу України, та притягнення винної особи до кримінальної відповідальності.

ЯКУ ПРАВОВУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ НЕСЕ РОБОТОДАВЕЦЬ У РАЗІ ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ВІЛ-ПОЗИТИВНОЇ ОСОБИ ЧЕРЕЗ ЇЇ СТАТУС?

Ст. 22 Кодексу Законів про працю забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу. У разі отримання ВІЛ-позитивною особою відмови в прийнятті на роботу, вона може оскаржити дії керівника закладу, підприємства, установи чи організації до суду. Відповідно до Конституції України та статті 284-1 Цивільного процесуального кодексу України кожен громадянин має право звернутися до суду зі скаргою на рішення, дії чи бездіяльність державного органу, юридичної або службової особи.

Разом з тим, частина шоста ст. 24 Кодексу Законів України про працю забороняє роботодавцю укладати трудовий договір із громадянином, якому, відповідно до медичного висновку, запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Таким чином, до укладення трудового договору власник або уповноважений ним орган у певних випадках має володіти інформацією про стан здоров'я майбутнього працівника. Відповідно до частини третьої ст. 22 того ж закону вимоги щодо віку, рівня освіти та стану здоров'я працівника можуть встановлюватись лише законодавством України.

СТИСЛИЙ ОПИС СПРАВИ ОЛЕКСІЯ ВОЛОШИНА

Першою судовою справою із захисту прав ВІЛ-позитивної людини в Україні стала справа Олексія Волошина. Сталося це в Нових Санжарах Полтавської області. Взимку 2003 року Олексій Волошин був звільнений з посади водія головного редактора Новосанжарської газети «Злагода» (Полтавська область). У наказі про його звільнення було записано: «У зв'язку зі службовою невідповідністю». Принаймні, саме цю причину звільнення назвала головний редактор. Пізніше Олексій дізнався, що вона боялася працювати з водієм, який має ВІЛ-позитивний статус, і саме через це він був звільнений. Проте Олексій не зламався і почав тривалу боротьбу за відновлення власних прав. Він звернувся за допомогою до Новосанжарської районної прокуратури, яка опротестувала наказ про звільнення і дала вказівку редакції поновити Олексія на роботі. Проте головний редактор рішення прокуратури не виконала і до роботи Олексія не допустила. Зрозумівши, що один лише протест прокуратури йому не допоможе, Олексій вирішив звернутися за захистом своїх прав до суду. У позові Олексій вирішив вимагати не свого поновлення на роботі, а – відшкодування завданої йому мо-

ральної шкоди за заподіяні страждання. Суд розпочався в червні 2004 року і тривав 5 місяців. Спочатку справи йшли не дуже добре, оскільки відповідачами у справі були такі державні структури, як Новосанжарська райрада, управління казначейства і редакція газети. На стороні відповідачів виступали три юристи й адвокат. Вони чинили сильний тиск на суд і свідків, які зрештою відмовилися від надання свідчень у суді. Проте після тривалих засідань головний редактор все ж таки здалася і визнала свою провину.

18 жовтня 2004 року рішенням Новосанжарського районного суду позов Олексія Волошина було задоволено, а з відповідачів була стягнута сума у розмірі 4000 гривень за заподіяні йому моральні страждання. Крім того, суд визнав, що головний редактор брутально порушила конституційні права і свободи ВІЛ-позитивного громадянина, принизила його честь і гідність. Пізніше Олексій Волошин в одному із численних інтерв'ю зазначив, чим він керувався відстоюючи свої права: «Весь час, поки тривав судовий процес, я бачив, що наша бюрократична система спрямована проти людини, і що чиновники займаються шкідництвом. Але я не здався і захистив свою людську гідність».

ДЕ МОЖНА ОТРИМАТИ
ДОДАТКОВУ
ІНФОРМАЦІЮ І
ПОСЛУГИ



НАЦІОНАЛЬНА ЛІНІЯ ТЕЛЕФОНУ ДОВІРИ З ПРОБЛЕМИ ВІЛ/СНІДу 0 800 500 451 [HTTP://HELPME.COM.UA](http://helpme.com.ua)

Дзвінки за номером телефону 0-800-500-451 є безкоштовними на всій території України зі стаціонарних телефонів та з телефонів деяких операторів мобільного зв'язку.

Консультантами телефону довіри є професійні психологи, психіатри, психотерапевти, юристи та лікарі-інфекціоністи з багаторічним досвідом роботи у сфері телефонного консультування й у ВІЛ-сервісі.

Працює веб-сайт телефонувовіри <http://helpme.com.ua>, на якому кожний має змогу прочитати матеріали з проблеми ВІЛ/СНІДу та наркоманії, а також поставити запитання фахівцю з цієї проблематики як в електронному листі, так і в режимі он-лайн. Консультації надаються цілодобово під час телефонної розмови, а також через мережу Інтернет в режимі он-лайн і шляхом електронного листування на сайті.

КОМІТЕТ З ПИТАНЬ ПРОТИДІЇ ВІЛ-ІНФЕКЦІЇ/СНІДу ТА ІНШИМ СОЦІАЛЬНО НЕБЕЗПЕЧНИМ ХВОРОБАМ

Комітет з питань протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу та іншим соціально небезпечним хворобам (МОЗ) створено 2006 року постановою Кабінету Міністрів України. Він є урядовим органом державного управління, що діє у складі МОЗ та координує діяльність у сфері закладів охорони здоров'я незалежно від їх підпорядкування. Діє в рамках Концепції стратегії дій Уряду, що визначає два основні стратегічні напрями діяльності, а саме запобігання поширенню ВІЛ-інфекції/СНІДу в Україні

та забезпечення лікування, догляду і підтримки ВІЛ-інфікованим і хворим на СНІД.

Координати офісу:

*Поштова адреса: вул. Анрі Барбюса, 5,
м. Київ, Україна, 03150*

Тел.: (+380 44) 287-87-20, 287-87-16, 287-89-56

Факс: (+380 44) 287-89-51, 287-89-42

Ел. пошта: aids@moz.gov.ua

Веб-сайт: <http://stop-aids.gov.ua>

УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФІЛАКТИКИ ТА БОРОТЬБИ ЗІ СНІДОМ

Український центр профілактики та боротьби зі СНІДОм має свої центри у кожній області України, де можна отримати безкоштовне й анонімне консультування і пройти тест на ВІЛ. Центр СНІДу здійснює методичне керівництво діяльністю обласних (міських) центрів профілактики СНІДу, бере участь у розробці, реалізації та координації державної політики у сфері організації надання спеціалізованої лікувально-профілактичної,

діагностичної, консультативної допомоги ВІЛ-інфікованим і хворим на СНІД та інше.

Координати головного офісу:

*Поштова адреса: вул. Амосова, 5,
м. Київ, Україна, 03038*

Тел./факс: (+380 44) 275-46-17

Електронна адреса: ukraids@ukrpost.ua

Веб-сайт: <http://ukraids.org.ua>

ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА СЛУЖБА ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ

Державна соціальна служба для сім'ї, дітей та молоді – це урядовий орган державного управління, що діє у складі Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, головне покликання якого – допомагати сім'ям, дітям та молоді, які опинилися у складних життєвих обставинах. З цієї метою сьогодні функціонує 1888 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в усіх регіонах України, в яких працює 5390 соціальних працівників.

У структурі центрів соціальних служб діють заклади соціального обслуговування: соціальні гуртожитки для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського

піклування, центри соціально-психологічної допомоги, центри матері й дитини, центри для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, центри соціально-психологічної реабілітації дітей і молоді з функціональними обмеженнями.

Координати головного офісу:

Поштова адреса: вул. Б. Хмельницького, 51-Б,

4-й поверх, м. Київ, Україна, 01030

Тел.: (+38 044) 288-33-02, 288-33-37

Факс: (+38 044) 288-10-00, 234-45-85

Ел. пошта: post@dcssm.gov.ua

Веб-сайт: www.dcssm.gov.ua

ДЕРЖАВНИЙ ДЕПАРТАМЕНТ НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ПРИ МІНІСТЕРСТВІ ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю – це урядовий орган державного управління, який діє у складі Міністерства праці і соціальної політики України. Його головними завданнями є: забезпечення захисту прав працівників шляхом здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм влас-

ності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, і надання працівникам і роботодавцям рекомендацій та пропозицій з питань застосування законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

«Гаряча лінія» Міністерства праці і соціальної політики України: 0-800-507-309

МІЖНАРОДНИЙ АЛЬЯНС З ВІЛ/СНІДУ В УКРАЇНІ

«Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІДУ» – глобальне партнерство національних організацій, які працюють з метою підтримки громадських заходів протидії СНІДУ в більш ніж 40 країнах світу. Міжнародний благодійний фонд «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІДУ в Україні» (далі Альянс-Україна) є складовою частиною глобальної сім'ї Альянсу. Упродовж тривалого часу Альянс-Україна існував у формі представництва Альянсу в країні. Сьогодні він є незалежною організацією.

Альянс-Україна має представництва майже в кожній області України і здійснює свою діяльність як професійна благодійна організація, що у співпраці з партнерами

громадського та урядового секторів активно долучається до відповіді на ВІЛ/СНІД в Україні, надаючи якісну технічну підтримку та фінансові ресурси організаціям на місцях.

Координати головного офісу:

Поштова адреса: вул. Димитрова 5, корпус 10А, 9-й поверх, м. Київ, Україна, 03680

Тел.: (+380 44) 490-54-85, 490-54-85, 490-54-86, 490-54-87, 490-54-88

Факс: (+380 44) 490-54-89

Ел. пошта: office@aidsalliance.org.ua

Веб-сайт: www.aidsalliance.org.ua

ВСЕУКРАЇНСЬКА МЕРЕЖА ЛЮДЕЙ, ЯКІ ЖИВУТЬ З ВІЛ/СНІД

На сьогодні Всеукраїнська мережа ЛЖВ – найбільша і найпотужніша організація, що представляє інтереси ВІЛ-позитивних українців. Мережа ЛЖВ надає послуги більш ніж 20 000 клієнтам. Місія організації – поліпшувати життя людей, які живуть з ВІЛ/СНІДом. Всеукраїнська мережа ЛЖВ має представництва в 40 регіонах України.

Координати головного офісу:

Поштова адреса: вул. Межигірська, 87Б, м. Київ, Україна, 04080

Тел.: (+38 044) 467-75-67, 467-75-69, 467-75-84

Факс: (+38 044) 467-75-66

Ел. пошта: info@network.org.ua

Веб-сайт: <http://www.network.org.ua>

ЛІТЕРАТУРА:

1. Керівникам підприємств, установ та організацій: Профілактика ВІЛ/СНІДу на робочих місцях: Посібник / Упорядник Шарко В.П., Рецензенти Єленєва І.І., Лях Д.О. – К., 2008.
2. «Дещо про права ЛЖВ/С», листівка, LHSI.
3. <http://stopsnid.org.ua/ua/discrimination/>
4. «ВІЛ-інфекція в Україні», інформаційний бюлетень №33, <http://stop-aids.gov.ua/>
5. «Посібник з висвітлення теми ВІЛ/СНІДу», ТППС, 2007.
6. HIV/AIDS+WORK guidelines for employers ILOAIDS www.ilo.org/aids
7. Helping Micro and Small Enterprises Cope with HIV/AIDS, ILO.
8. Employers' Handbook on HIV/AIDS. A Guide for Actions, ILO.
9. «Практичний посібник МОП з ВІЛ/СНІДу у сфері праці», МОП, 2009.
10. «Соціально-економічні наслідки епідемії ВІЛ/СНІДу в Україні: моделювання, прогнозування, оцінка», МОП, 2008.
11. Медико-профілактичні аспекти ВІЛ-інфекції та СНІДу в лікарській практиці: Навчальний посібник / Автори: Дикий Б.М., Грижак І.Г., Щербінська А.М., Воляк М.Н., Нейко Н.В.; Рецензенти: Кириченко Д.Ф., Нікітін Є.В., Шостакович-Корецька Л.Р. – Івано-Франківськ: видавництво ІФДМУ, 2007. – 236 с.

ЦЕЙ ДОВІДНИК БУЛО ПІДГОТОВЛЕНО В РАМКАХ ПРОЕКТУ GTZ «ПРОФІЛАКТИКА ВІЛ/СНІДУ В СХІДНІЙ ЄВРОПІ».



Німецьке Товариство технічного співробітництва (GTZ) ГмБХ,

GTZ є федеральною організацією, заснованою у 1975 р. Міністерством економічного співробітництва та розвитку Федеративної Республіки Німеччина.

GTZ діє за дорученнями уряду ФРН, Європейської Комісії, Всесвітнього Банку, ООН та інших міжнародних структур і надає технічну допомогу для реалізації проектів переважно за напрямками охорони здоров'я, освіти, економіки, розвитку інфраструктури тощо у понад 130 країнах Африки, Азії, Латинської Америки та на території Східної Європи і Нових Незалежних Держав. GTZ має багаторічний досвід у впровадженні проектів з протидії ВІЛ/СНІДУ.

Більше про GTZ можна дізнатись на сайті: <http://www.gtz.de>

Проект «Профілактика ВІЛ/СНІДУ в Східній Європі»

Проект GTZ на замовлення Міністерства економічного розвитку і співпраці ФРН є доповненням до Стратегії подолання ВІЛ/СНІДУ і Плану дій боротьби з ВІЛ/СНІДУ Федерального Уряду ФРН.

Проект реалізується в Україні, Республіці Білорусь та Республіці Молдова, його головною метою є підвищення рівня обізнаності про проблему ВІЛ/СНІДУ серед молоді, яка працює або отримує освіту у професійно-технічних навчальних закладах. Серед ключових моментів проекту: підвищення рівня інформованості та прихильності керівників компаній і лідерів профспілок до подолання епідемії ВІЛ/СНІДУ; налагодження співпраці між представниками бізнесу, уряду та громадянського суспільства, включаючи іноземних партнерів; розробка і проведення навчальних та тренінгових програм із питань ВІЛ/СНІДУ для співробітників підприємств; розробка загальнонавчальної програми зі здорового способу життя для учнів професійно-технічних навчальних закладів.

Координати офісу проекту:

Поштова адреса: вул. Хрещатик, 15 оф.74

01001 Київ, Україна

Тел./Факс: (+38 044) 495-50-07

Ел.пошта: alina.bloshchenko@gtz.de



Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України

Спілка має свої представництва і регіональні відділення у всіх регіонах України. Створена в червні 1990 р. з метою захисту прав та інтересів малого і середнього бізнесу, Спілка з 2008 р. активно опікується питаннями профілактики ВІЛ/СНІДУ у сфері праці. Нею розроблено і на засіданні Ради затверджено Політику Спілки щодо питань ВІЛ/СНІДУ на робочих місцях. Серед членів Спілки постійно поширюються інформаційні матеріали з питань протидії ВІЛ/СНІДУ.

Координати головного офісу:

Поштова адреса: вул. Воровського, 22, оф. 37, 3 поверх, м. Київ, Україна, 01601

Тел.: (+38 044) 486-38-82, Факс: (+38 044) 486-38-82,

Ел. пошта: office@smpu.kiev.ua



International
Labour
Office

Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці – агенція ООН, яка відповідає за сферу праці. У 2000 році МОП заснувала Програму з питань ВІЛ/СНІДу у сфері праці. Основною метою Програми є підвищення рівня обізнаності щодо соціальних та економічних наслідків ВІЛ/СНІДу через їх вплив на сферу праці; надання допомоги урядам, роботодавцям та профспілкам у підтримці національних дій у відповідь на епідемію; недопущення дискримінації та стигми за ВІЛ-статусом у сфері праці.

Координати офісу Національного координатора МОП в Україні:

Поштова адреса: вул. Еспланадна, 8/10, офіс 1908, м. Київ, Україна, 01001

Тел.: (+380 44) 289-85-286 284-38-87

Факс: (+380 44) 289-41-41

Ел. пошта: kostrytsya@mlsp.gov.ua; larisa@mlsp.gov.ua

Веб-сайт: www.ilo.org.ua



ЮНЭЙДС
ОБЪЕДИНЕННАЯ ПРОГРАММА ООН ПО ВИЧ/СПИДУ

УВКБ ООН
ЮНИСЕФ
МПП
ПРООН
ЮНИТА
ЮНОДК
МОП
ЮНЕСКО
ВООЗ
ВСЕМИРНЫЙ БАНК

Об`єднана Програма ООН з ВІЛ/СНІДу (ЮНЕЙДС)

ЮНЕЙДС це інноваційний проект ООН, який використовує можливості і ресурси ЮНЕЙДС Секретаріату і десяти агенцій

системи ООН та спонукає їх до колективних дій проти епідемії ВІЛ/СНІДу. Узгоджені заходи з ВІЛ/СНІДу, що впроваджуються системою ООН в країнах, координуються через Тематичну Групу та об`єднану програму з ВІЛ/СНІДу. Коспонсорами ЮНЕЙДС є ЮНІСЕФ, ПРООН, ФНООН, ЮНЕСКО, ВООЗ, УВКБООН, УНЗООН, МОП, Світовий банк та ВПП.

Пріоритетами ЮНЕЙДС у протидії СНІДу в Україні є:

- Лідерство та пропаганда ефективних дій у відповідь на епідемію.
- Стратегічна інформація для цілеспрямованих зусиль на боротьбу з ВІЛ/СНІДом та технічна підтримка.
- Відстеження, моніторинг і оцінка епідемії та заходів протидії.
- Залучення громадського суспільства та розвиток партнерства.
- Мобілізація ресурсів на підтримку ефективної протидії епідемії.

Координати офісу ЮНЕЙДС в Україні:

Поштова адреса: вул. Саксаганського, 36В, м. Київ, Україна, 01033

Тел./Факс: (+380 44) 499-11-73/70

Ел. пошта: unaids@unaids.org.ua

Веб-сайт: www.unaids.org

