

# Снижение вреда за работой

ПОСОБИЕ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
В КОТОРЫХ РАБОТАЮТ  
СОТРУДНИКИ, УПОТРЕБЛЯЮЩИЕ  
НАРКОТИКИ



OPEN SOCIETY  
FOUNDATIONS



# Снижение вреда за работой

**Пособие для организаций,  
в которых работают сотрудники,  
употребляющие наркотики**

Декабрь 2010 г.

© Фонды «Открытое общество», 2010

Все права защищены. Никакая часть данной публикации не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме.

ISBN: 978-1-936133-42-0

Опубликовано:

Фонды «Открытое общество»  
400 West 59th Street  
New York, NY 10019 USA  
[www.soros.org](http://www.soros.org)

Координаты для получения более подробной информации:

Международная программа снижения вреда  
Фонды «Открытое общество»  
[www.soros.org/harm-reduction](http://www.soros.org/harm-reduction)  
Телефон: 1 212 548 0600  
Факс: 1 212 548 4617  
Email: [IHRD@sorosny.org](mailto:IHRD@sorosny.org)

Авторы: Раффи Балян и Шерил Уайт

Редакторы: Мэтт Куртис, Роксани Сосье, Пол Сильва и Дэниэл Вольф

Дизайн: Юдит Ковач (Judit Kovacs), «Createch Ltd»

Данный проект осуществлен при финансовой поддержке Международной программы снижения вреда Фондов «Открытое общество» и Правительства Канады через Канадское агентство международного развития.



Department of Justice  
Canada

Ministère de la Justice  
Canada

Projet réalisé avec l'appui financier du Programme International du Développement de la Réduction des Méfaits de l'Open Society Foundations et du gouvernement du Canada agissant par l'entremise de l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

Мнения, высказанные здесь, являются мнениями авторов и не обязательно отражают точку зрения CIDA.

## Обзор пособия

Настоящее пособие подготовили Раффи Балян и Шерил Уайт, чей многолетний опыт в сфере снижения вреда, гражданской активности и руководства организациями наркопотребителей делает их незаменимыми специалистами по работе с людьми, употребляющими наркотики.

Это третье из серии пособий, призванных служить практическим руководством для программ снижения вреда и организаций потребителей наркотиков. В нем описаны стратегии для организаций, которые принимают на работу людей, употребляющих наркотики или принимающих метадоновую либо бупренорфиновую терапию.

**В главе 1** приводятся примеры из практики и аргументы в пользу найма на работу людей, употребляющих наркотики, в том числе живущих с ВИЧ и гепатитом С, как способа повысить эффективность программ снижения вреда и организаций активистов. В первой главе также рассматриваются распространенные проблемы, с которыми сталкиваются употребляющие наркотики сотрудники.

**В главе 2** приводится широкий обзор положений организационной политики снижения вреда для сотрудников. Принятие и исполнение четких принципов и правил – неперемное условие успешной работы с персоналом и волонтерами, употребляющими наркотики.

**Глава 3** развивает положения предыдущих глав: в ней приводятся стратегии повседневной работы с персоналом в проектах, где есть сотрудники и волонтеры, употребляющие наркотики. Эти стратегии касаются привлечения работников, обучения, управления, поддержки, оценки работы, урегулирования конфликтов и соблюдения профессиональных границ.

**В главе 4** подробно рассматриваются два проекта в г. Торонто (Канада), где была успешно организована работа потребителей наркотиков. В первом случае – это получивший признание и награды проект по снижению вреда, осуществляемый силами и в интересах потребителей наркотиков; во втором случае – это инициатива по обеспечению бездомных потребителей наркотиков безопасным оборудованием для курения крэка и важной информацией о сохранении здоровья. Оба проекта заслужили высокую оценку со стороны медицинских экспертов и государственных структур.

# Содержание

<b>От авторов</b>	7
<b>1. Прием на работу людей, употребляющих наркотики</b>	11
1.1 Почему имеет смысл нанимать на работу потребителей наркотиков: основные причины	12
1.2 Прием на работу и поддержка потребителей наркотиков, живущих с ВИЧ и гепатитом С	15
1.3 Проблемы, возникающие на работе у сотрудников, употребляющих наркотики	16
<b>2. Политика снижения вреда на рабочем месте</b>	19
2.1 Нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения	20
2.2 Наркотики и их употребление в офисе	22
2.3 Информация о том, где достать наркотики и как связаться с дилером	23
2.4 Покупка и продажа наркотиков	24
2.5 Одалживание денег	26
2.6 Помощь клиентам в правильном выполнении инъекций	26
2.7 Поддержка употребляющих наркотики сотрудников, у которых есть дети	28
2.8 Ситуации, провоцирующие негативную реакцию или тягу к наркотикам	28
2.9 Лечение наркозависимости и абстиненция	29
2.10 Семинары и профессиональное развитие	32
2.11 «Равные консультанты» и временные работники, употребляющие наркотики	33

<b>3. Практические стратегии для программ снижения вреда</b>	<b>35</b>
3.1 Набор и прием на работу	35
3.2 Обучение новых сотрудников	37
Врез А: Контракты о соблюдении конфиденциальности	41
3.3 Руководство и поддержка работников	42
3.4 Дисциплинарные санкции	46
3.5 Урегулирование конфликтов и соблюдение профессиональных границ	49
3.6 Криминализация наркотиков и связанные с этим проблемы	53
Врез Б: Вовлечение в программу секс-работников, употребляющих наркотики	58
<b>4. Примеры успешных проектов, осуществляемых потребителями наркотиков</b>	<b>61</b>
4.1. COUNTERfit	62
4.2. Инициатива «Безопасная трубка для крэка»: проект Союза потребителей наркотиков	67
<b>Об авторах</b>	<b>75</b>



## От авторов

*Вы работаете? Кем работаете? Где работаете?*

Есть ли у нас «работа» в общепринятом смысле слова, где мы работаем и какую работу выполняем – важные аспекты нашего самовосприятия как личности и как части общества. Чувство собственной значимости отчасти формируется у нас в связи с нашей работой, а профессиональный статус дает нам еще и чувство классовой идентичности.

Наше положение в обществе влияет не только на то, какая работа и должность нам доступны, но и на то, будет ли наша работа признана таковой. В странах, где употребление определенных веществ считается уголовным преступлением, потребители этих веществ сталкиваются с дискриминацией, социальной изоляцией и преследованием, что в значительной мере влияет на их возможность получения и выполнения той или иной работы.

Программы снижения вреда и другие организации, предоставляющие услуги потребителям наркотиков, получают реальную пользу, привлекая на работу людей, употребляющих наркотики. Брать на работу людей из целевой группы, которую вы обслуживаете – казалось бы, что может быть логичнее? Однако большинство оплачиваемых должностей в таких организациях занимают люди, которые не употребляют наркотики или хорошо умеют скрывать их употребление.

Потребители наркотиков уже не первое десятилетие трудятся над тем, чтобы сохранить здоровье и защитить права своего сообщества – причем не получают плату за свой труд. Без их труда не были бы эффективными такие признанные сегодня методы спасения многих жизней, как профилактика ВИЧ и гепатита.

Пришло время для того, чтобы наша работа была замечена и получила признание, уважение и поддержку.

Хотя главная цель настоящего пособия – помочь организациям, занимающимся снижением вреда и адвокацией за справедливую наркополитику, брать на работу активных потребителей, изложенные здесь идеи можно применять и во многих других ситуациях. На протяжении всей книги мы указываем на возможные трудности и проблемы, которые могут возникнуть у сотрудников, употребляющих наркотики, и даем рекомендации работодателям о том, как обеспечить справедливое обращение с наркопотребителями на рабочем месте.

В том же ключе мы призываем программы снижения вреда помогать потребителям наркотиков в их самоорганизации и выступлениях за позитивные перемены. Организации, которые обслуживают потребителей наркотиков, должны принимать на работу потребителей наркотиков. Мы хотим, чтобы те, кто употребляет и не употребляет наркотики, имели возможность делиться своими умениями, знаниями и ресурсами, чтобы потребители наркотиков эффективнее могли отстаивать свои права.

Мы уже давно призываем нанимать активных потребителей и сами всегда берем их на работу в наши программы. В подавляющем большинстве случаев такой опыт был успешным, а полученная польза намного перевешивала все негативные моменты.

Многие стратегии и примеры в этой книге заимствованы из наших собственных программ, реализованных в Канаде. Мы понимаем, что проекты снижения вреда в других городах и странах работают

в иных условиях, но считаем, что приведенная здесь информация послужит основой для формирования политики и практики, соответствующих вашей специфике. Мы оставляем эту работу вам.

Мы искренне надеемся, что эта книга поможет не только отдельным потребителям наркотиков, но и движению за снижение вреда и организационной работе среди наркопотребителей в целом. Мы хотим получить ваши отклики и будем рады ответить на любые комментарии или вопросы.

Удачи вам в работе на местном, национальном и международном уровне.

С выражением солидарности, *Раффи Балян и Шерил Уайт*



# 1. Прием на работу людей, употребляющих наркотики

Программы снижения вреда и инициативные группы активистов очень выигрывают, когда принимают на работу людей, употребляющих наркотики. Организациям, главной заботой которых является здоровье и благополучие потребителей наркотиков, очень важны знания и опыт самих наркопотребителей как основа формирования эффективных программ. В большинстве программ снижения вреда это понимают, но активные потребители чаще всего участвуют в деятельности таких организаций как получатели услуг или клиенты либо как неоплачиваемые (или недостаточно оплачиваемые) волонтеры.

Цель данного пособия – ответить на вопросы, которые волнуют директоров программ в связи с приемом на работу сотрудников, которые по их собственному признанию (или по возникающему у вас впечатлению) являются потребителями наркотиков, и дать руководителям инструментарий, который позволит им успешно включать людей, употребляющих наркотики, в число сотрудников своих программ.

## 1.1 Почему имеет смысл нанимать на работу потребителей наркотиков: основные причины

Исходя из многих практических соображений, программам снижения вреда и инициативным группам имеет смысл принимать на работу и вовлекать в свою деятельность людей, употребляющих наркотики, будь то в качестве профессиональных сотрудников, аутрич-работников или активистов. Ниже приводятся лишь некоторые положительные моменты, о которых сообщают программы снижения вреда, где успешно работают активные потребители.

- **Прием потребителей на работу демонстрирует приверженность программы идее защиты здоровья и прав людей, употребляющих наркотики.** Принимая потребителей на работу, организация дает понять другим потребителям и обществу в целом, что считает их важными членами общества, которые обладают ценными умениями и знаниями.
- **Наркопотребитель, имеющий постоянную работу, может стать отличным примером для других потребителей.** Такой работник показывает наркопотребителям, что они тоже могут найти работу в сфере, где у них имеются знания и опыт. Легальные, социально значимые формы трудоустройства позволяют потребителям наркотиков достигать целей, которые когда-то они считали недостижимыми. Для многих потребителей наркотиков характерен неупорядоченный образ жизни. Когда человеку удается нормализовать свое употребление наркотиков – будь то путем участия в программе снижения вреда или полного отказа от наркотиков – он делает первый и важный шаг к упорядочению других аспектов своей жизни, особенно таких как финансы, жилье, здоровье и отношения с людьми.
- **Потребители наркотиков зачастую эффективнее, чем кто бы то ни было, доводят до других наркопотребите-**

лей информацию о том, как сохранить здоровье. Многие из тех, кто не желает или не может отказаться от наркотиков, не доверяют медикам и социальным работникам, постоянно призывающим их прекратить употреблять. В результате любую медико-санитарную информацию потребители воспринимают как очередной призыв к воздержанию от наркотиков. А получая медицинскую информацию от таких же наркопотребителей, они более восприимчивы к советам, которые могут спасти их жизнь.

- **Прием наркопотребителей на работу дает работодателю возможность получить из первых рук ценную информацию о потребностях и моделях поведения целевой группы.** Потребители наркотиков – эксперты в вопросах, касающихся запрещенных наркотиков и их употребления. Они знают о тенденциях наркосцены с точки зрения моделей потребления, видов наркотиков, их чистоты, наличия и стоимости. Неоднократно попадая в щекотливые и опасные ситуации, они выработали оригинальные стратегии решения проблем, которые никогда не пришли бы в голову не употребляющим наркотики людям. Не раз именно такие стратегии оказывались наиболее актуальными для клиентов служб и приносили наибольший успех проектам снижения вреда.
- **Работа, за которую платят и которую ценят как социально значимую – важный фактор повышения самооценки.** Главным компонентом эффективных стратегий снижения вреда должно стать повышение уверенности потребителей в своих силах и возможностях: люди, которые верят в свои силы и в возможность получить поддержку, в большей степени склонны выбирать безопасное поведение, защищать свое здоровье и права. Например, если потребительница инъекционных наркотиков начинает работать в программе обмена шприцев (ПОШ), она своими глазами видит степень и масштабы вреда от небезопасных инъекций. Заботясь о собственной безопасности, она своим примером влияет на других потребителей в своем сообществе.

- **Работа в социально-организованной среде позволяет потребителям наркотиков сформировать важные навыки, которые помогут им в будущем трудоустройстве.** Работа в дружественной обстановке – например, в программе снижения вреда – помогает потребителям наркотиков приобрести такие необходимые для трудоустройства умения, как соблюдение графика работы, участие в собраниях, проведение исследований и составление отчетов, урегулирование кризисных ситуаций, консультирование, использование компьютера и другой офисной техники. Этот опыт работы открывает для потребителей перспективу профессионального трудоустройства в других видах организаций.
- **Участие в проекте формирует у потребителей чувство сопричастности и удовлетворения от того, что они помогают сообществу.** Когда человек осознает себя частью группы, он с большей вероятностью будет чувствовать ответственность перед этой группой. Как результат такого чувства ответственности снижается вероятность антиобщественного поведения – воровства, вандализма и насилия. Это приводит к значительному улучшению отношения местных жителей, как к конкретному потребителю, так и к проекту в целом.
- **Прием употребляющих наркотики людей на работу и организационная деятельность среди них способствуют их гражданской активности и ответственности перед другими потребителями и перед организацией.** Из-за маргинализации и стигмы потребители наркотиков обычно отстранены от политического процесса. При этом государственные руководители принимают политику, которая оказывает серьезное влияние на жизнь потребителей наркотиков и их семей. Работая в программах снижения вреда или в смежных областях, потребители учатся глубже понимать, какие силы стоят за той или иной политикой, и помогают мобилизовать других потребителей на борьбу за перемены. Кроме того, у сотрудников программ больше возможностей наладить связи с широким кругом участников широкого движения за социальную справедливость.



## 1.2 Прием на работу и поддержка потребителей наркотиков, живущих с ВИЧ и гепатитом С

На протяжении всей этой книги мы подчеркиваем важность приема на работу тех, кто действительно является экспертом в области снижения вреда – потребителей наркотиков. Хотелось бы вдобавок к этому пояснить, почему очень важно нанимать на работу наркопотребителей, живущих с ВИЧ и (или) гепатитом С, оказывать им поддержку и помогать им обретать уверенность в своих силах и возможностях.

Причина этого проста с точки зрения здравого смысла. ВИЧ и гепатит С создают риски для здоровья, которые непропорционально велики у потребителей наркотиков, особенно у тех, кто употребляет вещества в инъекциях или курит крэк-кокаин. Наряду с угрозой передозировки и риском стать жертвой насилия, ВИЧ и гепатит С стоят в числе наихудших возможных последствий криминализации употребления некоторых веществ и ограничения доступности инструментария для употребления этих веществ. Из-за непропорционально большого числа инфицированных потребителей наркотиков и политического контекста распространения ВИЧ и гепатита С, эти вирусные инфекции следует рассматривать с точки зрения прав человека и охраны здоровья общества.

Когда мы нанимаем на работу людей, живущих с ВИЧ или гепатитом, мы даем понять клиентам программы снижения вреда, другим сотрудникам программы и всем жителям местного сообщества, что мы поддерживаем людей, употребляющих наркотики, и что наша приоритетная задача – дать им право голоса в принятии решений о том, что касается их жизни.

В контексте программ «равный – равному» не найти лучших консультантов для работы с наркопотребителями, живущими с ВИЧ и гепатитом С, чем сотрудники программы, которые имеют те же заболевания и принимают активные меры, чтобы сбросить свое

здоровье. Эти сотрудники являются экспертами, которые владеют конкретной и специфической информацией, отвечающей запросам клиентов службы.

Собственно говоря, вы без труда можете заменить в этой книге слова «потребители наркотиков» словами «наркопотребители с положительным статусом на ВИЧ и гепатит С», если вас интересует внедрение благоприятной политики в отношении представителей этих сообществ, прием их на работу и формирование у них уверенности в собственных силах и возможностях. Однако в первую очередь следует заботиться о конфиденциальности диагноза этих работников. Никогда не следует раскрывать их статус окружающим, даже если они сами сообщили о своем статусе вам и вашим сотрудникам. Одно дело – распространять информацию ВИЧ и гепатите С, и совсем другое – публично раскрыть свой диагноз. Каждый сотрудник с положительным статусом должен, в конечном счете, сам решить, хочет ли он сделать эти сведения достоянием общественности.

### 1.3 Проблемы, возникающие на работе у сотрудников, употребляющих наркотики

Работники, употребляющие наркотики, сталкиваются на рабочем месте с рядом проблем. Является ли работник активным потребителем или лечится метадонном либо бупренорфином, на работе у него то и дело будут возникать правовые, нравственные и профессиональные дилеммы. Нередко таким работникам приходится принимать решения без четких указаний со стороны работодателя в условиях отсутствия правовой защиты от незаконного увольнения или преследования.

Без четкой политики и специальной подготовки рядовых работников и начальников и те и другие оказываются беззащитными. Как уже убедились многие организации снижения вреда и другие

поставщики услуг, разумная политика снижения вреда – это в том числе и разумные правила поведения сотрудников на рабочем месте.

Несомненно, у потребителей наркотиков возникают на работе и другие проблемы помимо нечеткости кадровой политики организации. Из-за криминализации наркопотребления они часто подвергаются риску ареста или преследования со стороны полиции. Иногда размываются границы между употребляющими наркотики сотрудниками программы снижения вреда и ее клиентами, что порой мешает работе. Кроме того, из-за боязни негативных последствий многие употребляющие наркотики сотрудники не решаются обращаться за советом к не употребляющим коллегам и руководителям даже если сами не до конца понимают, что такое профессиональные границы и как их установить. Весьма эффективный путь к решению подобных проблем – выработка механизмов борьбы со стрессом и стратегий поддержки сотрудников.

Ниже приведены распространенные ситуации, которые нередко приводят к проблемам у работников, употребляющих (или ранее употреблявших) наркотики.

1. Работники, которые общаются с наркопотребителями – особенно если они посещают клиентов на дому – имеют постоянный доступ к наркотикам.
2. Клиенты чувствуют себя в долгу перед организацией и нередко предлагают сотрудникам наркотики бесплатно в знак благодарности.
3. Поскольку работу наркопотребителей, как правило, недооценивают, их редко рассматривают как приоритетных для организации работников, а их инициативам не уделяют достаточно внимания. Это подрывает их веру в себя, отстраняет от процесса принятия решений, а зачастую приводит к отчуждению от не употребляющих наркотики сотрудников программы (особенно в условиях междисциплинарных программ, таких как центры и пункты охраны здоровья).

4. Отрицательное отношение коллег к употреблению наркотиков порой заставляет употребляющих сотрудников скрывать этот факт. Возникающий в связи с этим стресс в сочетании с недоступностью конфиденциальной и своевременной помощи и отсутствия у организации четкой политики поддержки таких сотрудников создает условия для более интенсивного и (или) хаотичного употребления наркотиков.
5. Употребляющие наркотики сотрудники часто становятся мишенью для нападок с многих сторон, в том числе со стороны правоохранительных органов, собственных коллег, а также персонала традиционных наркологических служб. Большинство населения считает их, как и остальных наркопотребителей, бесполезными и криминальными элементами.

Чувство изоляции, стресс и целенаправленные нападки усугубляются повышенной доступностью наркотиков и ставят употребляющих наркотики сотрудников в весьма опасные условия. К сожалению, в большинстве программ ни рядовых сотрудников, ни руководителей не обучают методам преодоления стресс-факторов и соблазнов, связанных с такого рода работой. В следующей главе приводятся несколько примеров организационной политики, помогающей избежать этих негативных явлений.

## 2. Политика снижения вреда на рабочем месте

В этом разделе приводятся примеры политики и даются рекомендации службам снижения вреда и организациям потребителей наркотиков о том, как создать благоприятные условия для людей, употребляющих наркотики. Это не исчерпывающий перечень, но данные рекомендации с успехом использовались многими работодателями и могут послужить ориентиром для других организаций. Следует учесть, что описанные здесь стратегии можно корректировать с учетом потребностей и культурного контекста конкретной программы, ее персонала и активистов из числа потребителей.

Некоторые организации проводят различие между политикой в отношении штатных сотрудников и в отношении «равных консультантов». Как правило, от штатных сотрудников ожидают большего, и для них устанавливаются более строгие требования. «Равные консультанты» по определению являются членами целевой группы. Поэтому с практической точки зрения не всегда возможно (и не всегда разумно) заставлять «равных» строго соблюдать правила, устанавливающие профессиональные границы между сотрудниками и клиентами служб. Тем не менее, у организации должна быть четкая политика и нормы поведения для всех сотрудников, аутрич-работников, «равных» и волонтеров, действующих от имени этой организации.

Приводимые ниже примеры политики носят всеобъемлющий характер и подходят для широкого круга ситуаций. Конкретные организации, желающие применить у себя эти стратегии, скорее всего, позаимствуют только те их них, которые соответствуют общей философии их деятельности и существующей организационной политике.

Приверженность принципам снижения вреда требует внедрения такой организационной политики, которая обеспечивала бы сотрудникам, употребляющим наркотики, здоровую обстановку для успешной работы.

## 2.1 Нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные» не должны являться на работу с признаками опьянения. Все сотрудники, включая аутрич-работников, должны выполнять свои профессиональные обязанности четко, компетентно и в уважительной манере.*

**ПОЛИТИКА:** *Администрация не имеет права вести «охоту на ведьм» или применять тесты для выяснения того, употребляет ли наркотики кто-то из сотрудников.*

Как и в любой организации, сотрудникам не разрешается являться на работу в состоянии опьянения. Они не должны приходить на работу и в случае, когда их «клонит в сон» (т.е. они демонстрируют сонливость в связи с употреблением опиатов, алкоголя или снотворных) либо когда по каким-либо иным причинам они не способны сохранять ясность сознания на протяжении всего рабочего дня. В случае употребления амфетаминов и стимуляторов сотрудники не должны являться на работу в период параноидаль-

ных состояний, когда возможны вспышки агрессии. К другим признакам неподобающего состояния или угрожающего поведения, недопустимого на рабочем месте, относятся следующие: крайне невнятная речь, утрированные или неуклюжие движения (подобно пьяному, неспособному держаться на ногах), словесные угрозы в адрес окружающих или другое неприемлемое на рабочем месте поведение (неуместные шутки, нежелательные для окружающих прикосновения, дискриминационные высказывания и т.д.). При этом не имеет значения, считает ли руководство организации такое поведение результатом употребления наркотиков. В центре внимания должно быть поведение сотрудника и его «пригодность к работе», а не подозрение в употреблении наркотиков. Когда внимание сосредоточено на «очевидном или предполагаемом» употреблении наркотиков, это лишь демонстрирует особое отношение к работникам, употребляющим наркотики.

Тем не менее, руководство организации должно проявлять осведомленность и толерантность в отношении физических реакций, которые употребляющий наркотики сотрудник не в силах контролировать и которые как таковые не мешают его работе. К таким реакциям относятся обильное потоотделение, узкие или расширенные зрачки, кожный зуд и (или) усиленное расчесывание кожи, а также чувство усталости или сонливости в период адаптации к метадону.

Нередко «равные консультанты» работают вне офиса. Иногда их отправляют на работу в район, где они живут, и поручают провести аутрич среди собственных друзей и соседей. Можно предположить, что «равные консультанты», раздающие чистые иглы, скорее всего, встретят потребителей, с которыми знакомы. Нередко и сами «равные консультанты» употребляют наркотики. Однако работая от имени организации, они обязаны вести себя разумно, компетентно и уважительно, независимо от того, употребляют они или нет.

## 2.2 Наркотики и их употребление в офисе

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные консультанты» не должны приносить запрещенные наркотики в офис и не должны употреблять наркотики в помещении или на территории организации.*

В организации должно быть понимание, что некоторые сотрудники не в состоянии функционировать и очень плохо себя чувствуют, если у них нет возможности принять определенный наркотик. Например, некоторые сотрудники с физической зависимостью от героина или других опиатов вынуждены употреблять их каждые четыре-шесть часов. Однако наркотик не разрешается употреблять в офисе и хранить где-либо на территории организации, если это не прописанный врачом легальный препарат (например, метадон, бупренорфин, антидепрессанты и другие назначенные врачом лекарства). Рекомендуется держать такие лекарства в сейфе во избежание их кражи.

Работник сам заботится о том, чтобы найти безопасное место для инъекций или для иного употребления наркотиков вне территории организации (в некоторых городах Австралии, Канады и Европы имеются пункты безопасных инъекций, но для большинства потребителей наркотиков это пока что редкость). Употреблять в инъекциях, курить, глотать, нюхать наркотики в туалетах или в любом другом месте на территории организации запрещено. Противозаконная деятельность может поставить организацию под угрозу закрытия и лишит многих людей жизненно важной помощи.



## 2.3 Информация о том, где достать наркотики и как связаться с дилером

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные» не должны нарушать конфиденциальность своих клиентов. Эта политика касается и контактной информации потребителей и дилеров.*

Клиенты программ обмена шприцев (особенно те клиенты, которые недавно приехали в этот район или обратились в программу) нередко спрашивают сотрудников программы о наличии тех или иных уличных наркотиков, их качестве, просят направить их к дилеру или к кому-то из потребителей, кто поможет им установить нужные контакты. Такого рода вопросы особенно проблематичны, если клиент знает, что работник организации тоже употребляет наркотики. В соответствии с практикой снижения вреда сотрудники организации должны информировать клиентов о качестве и чистоте наркотика, предупреждать их о риске передозировки или о посторонних примесях. Однако сотрудники ни в коем случае не должны направлять клиента к другим потребителям или дилерам, тем более, если те тоже пользуются услугами программы.

Такие направления, хотя и продиктованы благими намерениями, нарушают конфиденциальность клиентов. Программы снижения вреда должны охранять частную жизнь людей, которые пользуются их услугами. Кроме того, такие действия размывают профессиональную границу между сотрудником и клиентом службы. При покупке наркотиков могут возникнуть проблемы, и виноват в них окажется сотрудник организации. Кроме того, направив клиента к дилеру, сотрудник может навлечь на себя уголовное преследование и подорвать доверие к программе.

## 2.4 Покупка и продажа наркотиков

**Распространенный сценарий:** Клиент хочет купить наркотик у сотрудника программы, поскольку знает, что у него наркотик чистый (без примесей). Сотрудник понимает, что у него наркотик безопаснее, чем продающийся на улице, и соглашается продать наркотик клиенту по себестоимости.

**Распространенный сценарий:** Программа обмена игл приглашает потребителей на работу в качестве добровольцев. Вскоре у координатора программы возникает подозрение, что добровольцы используют офисное помещение и телефоны для покупки и продажи наркотиков.

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные» не должны покупать или продавать наркотики в непосредственной близости от организации.*

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные» не должны пользоваться офисным помещением и техникой, включая телефон, факс и электронную почту, для покупки или продажи наркотиков.*

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники не должны покупать наркотики у клиентов службы или просить клиентов достать для них наркотики.*

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники, ни при каких обстоятельствах, не должны продавать наркотики клиентам.*

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные» не должны бесплатно получать наркотики или секс-услуги как знак благодарности от клиентов службы.*

Сотруднику программы может показаться заманчивым купить наркотик у клиента службы, которого он знает и которому доверяет. Многие клиенты в знак благодарности предлагают сотрудникам

программы наркотики бесплатно или по цене ниже рыночной. Однако покупка наркотиков сотрудником программы снижения вреда у клиента этой программы означает серьезный конфликт интересов. Сотрудники должны по мере возможности отграничивать личное потребление наркотиков от своей профессиональной деятельности. Продажа наркотиков даже более проблематична, чем их покупка. Из-за одного эпизода продажи наркотика могут закрыть всю организацию. .

Бывает, что новый сотрудник видит своего дилера в числе клиентов программы либо дилер начинает пользоваться услугами программы после того, как этого сотрудника приняли на работу. Сотрудник должен приложить все усилия к тому, чтобы незамедлительно найти для себя другого дилера. Сотрудник должен информировать об этой ситуации руководство, чтобы избежать обвинений в некорректном поведении или проблемных связях.

«Равные консультанты» в большей степени интегрированы в целевую группу, чем сотрудники программы. Именно благодаря их контактам с другими потребителями наркотиков так высоко ценится их участие в работе программ снижения вреда и активистских организаций. С практической точки зрения невозможно, да и нецелесообразно ограничивать взаимодействие «равных» с сообществом. Однако «равным» ни в коем случае нельзя разрешать продавать или покупать наркотики в помещении офиса. Это создаст помехи в работе организации и поставит ее под угрозу с точки зрения закона. Торговля наркотиками является также нарушением этических принципов программы снижения вреда. Между покупателем и дилером нередко возникают трения и разногласия, которые за короткий срок могут полностью отравить взаимоотношения между клиентом и работником службы снижения вреда.

## 2.5 Одалживание денег

**Распространенный сценарий:** Сотрудник мобильного пункта обмена игл задолжал деньги клиенту службы, который является местным дилером. Сотрудник не может отдать долг и поэтому прекращает привозить чистые иглы на точки, которые обычно посещает этот дилер.

**Распространенный сценарий:** Страдая от сильной ломки, клиентка просит сотрудника службы одолжить ей денег на дозу героина. Сотрудник знает не понаслышке, насколько ей тяжело, и одалживает клиентке деньги. Больше она в программу не возвращается.

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники не должны давать деньги в долг клиентам программы и занимать у них деньги.*

Одалживание денег размывает профессиональные границы между сотрудниками и клиентами. Если одна из сторон не в состоянии вернуть долг, в большей степени обычно страдает клиент программы. Если клиент берет займы, есть вероятность, что он перестанет пользоваться услугами программы, пока не вернет долг. С другой стороны, если аутрич-работник берет займы у клиента, он будет избегать общения с этим клиентом и перестанет предоставлять ему услуги программы.

## 2.6 Помощь клиентам в правильном выполнении инъекций

**Распространенный сценарий:** Аутрич-работник посещает на дому потребительницу инъекционных наркотиков, сожитель которой недавно попал в тюрьму. Аутрич-работнику становится понятно, что женщине всегда делал инъекции ее друг, а сама она их делать не умеет и безуспешно пытается попасть иглой себе в вену. Чтобы ей помочь, аутрич-работник сам берет шприц и делает клиентке укол.

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники не должны делать инъекции наркотика клиентам или помогать клиентам делать такие инъекции. Вместо этого организации рекомендуется проводить семинары по безопасной технике инъекций с целью помочь клиентам снизить риск заражения или травмы.*

Обязанность сотрудников программы снижения вреда – помочь клиентам избежать опасностей, связанных с употреблением наркотиков, в том числе инфекций и травм в результате небезопасных инъекций. Независимо от длительности потребления инъекционных наркотиков, многие потребители не умеют правильно делать укол: одни не дезинфицируют место инъекции, другие применяют спиртовые салфетки не до инъекции, а после, третьи не знают, как найти вену, взять контроль<sup>1</sup> и ввести наркотик. Сотрудники программ, особенно приносящие иглы клиентам на дом, нередко становятся свидетелями того, как потребители мучают свои вены, не умея сделать укол. Особенно страдают от этого женщины, поскольку многим уколы делает партнер, а сами они этого не умеют.

У аутрич-работника, который стал свидетелем неправильной техники инъекций, может возникнуть желание самому взять шприц и помочь потребителю сделать безопасный укол. Однако при этом работник может оказаться в проблемной ситуации. Например, потребители будут то и дело обращаться к нему с просьбой о помощи, которую он не обязан им оказывать. А в случае передозировки выполнивший инъекцию человек может понести ответственность по закону.

Лучшее решение этой проблемы – регулярное проведение семинаров по безопасной технике инъекций для наркопотребителей, особенно для женщин. На таких семинарах вместо наркотика в шприцах должна быть стерильная вода.

---

1 Втянуть немного крови в шприц, чтобы убедиться, что игла попала в вену.

## 2.7 Поддержка употребляющих наркотики сотрудников с родительскими обязанностями

**ПОЛИТИКА:** *Организация будет поддерживать употребляющих наркотики сотрудников с родительскими обязанностями. Такая поддержка заключается, помимо прочего, в предоставлении рекомендательных писем и характеристик, говорящих о том, что сотрудник является хорошим работником, добросовестным и ответственным человеком.*

Органы по охране детства часто ассоциируют употребление наркотиков с жестоким обращением с детьми и допускают дискриминацию в отношении родителей, употребляющих наркотики. В организациях по снижению вреда знают, что употребляющие наркотики люди могут быть и часто бывают прекрасными родителями. Организация должна создать благоприятные условия работы для сотрудников с детьми, независимо от того, употребляет ли сотрудник наркотики в данный момент и употреблял ли их в прошлом.

## 2.8 Ситуации, провоцирующие негативную реакцию или тягу к наркотикам

**ПОЛИТИКА:** *Организация стремится к тому, чтобы между сотрудниками, употребляющими и не употребляющими наркотики, складывались хорошие рабочие отношения на основе взаимного уважения. Помимо создания групп поддержки для употребляющих наркотики работников, организация предлагает помощь и не употребляющим сотрудникам, у которых возникают проблемы в общении с коллегами-наркопотребителями.*

У некоторых работников бывает негативная реакция, когда они видят признаки употребления наркотиков или им кажется, что коллега употребляет наркотики. Сотрудники, которые сами в прошлом употребляли, нередко жалуются на то, что работа с активными потребителями постоянно провоцирует у них тягу к наркотику. Руководители программы в такой ситуации должны, прежде всего, понять, что проблема не в сотруднике, употребляющем наркотики где-то за пределами офиса (даже если он и говорит об этом на работе), а в реакции его коллег. Все сотрудники должны пройти соответствующее обучение и знать, что можно и чего нельзя делать на рабочем месте. Сотрудников, на которых негативно влияет присутствие употребляющих наркотики людей, следует направлять на консультацию к психологу за счет организации. До разрешения ситуации им не следует работать рядом с сотрудниками, употребляющими наркотики, а если полностью избежать контактов невозможно, нужно хотя бы свести их к минимуму. Сотрудников, употребляющих наркотики, не следует наказывать, обращаться с ними иначе, чем с другими, или возлагать на них ответственность за то, что на них каким-либо образом реагируют окружающие.

## 2.9 Лечение наркозависимости и абстиненция

**Распространенный сценарий:** Сотрудник начинает лечение метадонем, и в период адаптации, длящейся первые несколько недель, засыпает на производственных собраниях. Директор программы не знает, можно ли теперь полагаться на этого работника, и ставит вопрос о его увольнении.

**Распространенный сценарий:** Организация, в которой работает наркопотребитель, оплачивает сотрудникам медицинскую страховку, куда входит лечение метадонем. Но затем организация меняет условия страхования, и сотруднику сообщают, что метадон больше не оплачивается.

**ПОЛИТИКА:** Организация внедряет у себя или дает работникам возможность получать все имеющиеся в наличии экспериментальные или признанные виды лечения или поддерживающей терапии.

**ПОЛИТИКА:** Организация обязуется давать отгулы сотрудникам, участвующим в экспериментальных или признанных программах лечения наркозависимости (включая поддерживающую терапию, постепенное снижение дозы или полный отказ от наркотиков). Организация будет проявлять понимание в отношении сотрудников, участвующих в таких программах (например, в случае проблем с опозданиями или отсутствием на работе).

**ПОЛИТИКА:** Организация обязуется, как минимум на неделю освобождать от работы сотрудников в период их добровольной или недобровольной абстиненции. Если сотрудник решил отказаться от наркотиков, но уже использовал свои «отгулы на абстиненцию», такой сотрудник на время абстиненции может быть освобожден от работы в счет отпуска или больничного.

Никого из сотрудников нельзя принуждать, прямо или косвенно, к участию в какой бы то ни было программе лечения. По просьбе сотрудника ему (ей) следует оказать поддержку в использовании любых имеющихся экспериментальных или признанных программ лечения наркозависимости. Метадоновые и бупренорфиновые программы, как поддерживающие, так и с постепенным снижением дозы, должны быть доступны без длительного ожидания. Если в организации работает один или несколько врачей, в трудовом договоре с врачом следует по возможности предусмотреть обязательное получение лицензии на применение опиоидной заместительной терапии или других подобных методов, а priori-



тетное право участия в таких программах должно предоставляться сотрудникам организации.

В жизни потребителя наркотиков то и дело возникают неожиданные проблемы, практически не подвластные его контролю. Например, на начальных этапах лечения метадонном многие пациенты вынуждены ходить за своей дозой ежедневно, нередко в рабочее время, в определенную клинику или аптеку. Наряду с этим от пациента могут потребовать несколько раз в неделю приходить на прием к врачу или сдавать анализ мочи на наркотики. Если к тому же учесть, что в период адаптации к заместительной терапии пациенту тяжело просыпаться по утрам, такому сотруднику будет нелегко вовремя приходить на работу. Одно из возможных решений проблемы – временное освобождение от работы на период адаптации к метадону. Разумеется, метадон влияет на людей по-разному, а требования и графики работы метадоновых программ различны. Оптимальной будет такая политика, которая соответствует уникальным жизненным обстоятельствам конкретного работника и сформулирована по итогам обсуждения и взаимной договоренности администрации и работника.

Руководители организации также должны предусмотреть возможность предоставления отгулов сотрудникам, принявшим решение прекратить употреблять наркотики. Прекращение употребления некоторых веществ вызывает острый синдром отмены, а в тяжелых случаях – потерю трудоспособности на срок до нескольких недель, однако в большинстве случаев физиологические симптомы проходят в течение недели. Администрация должна предусмотреть возможность предоставить работнику хотя бы семидневный оплачиваемый отпуск «на абстиненцию». Часто для отказа от наркотиков человеку требуется несколько попыток. Руководство организации должно в разумных пределах поддержать работника в его неоднократных попытках прекратить употреблять наркотики. Если работник исчерпал «отгулы на абстиненцию», перерыв в работе при отмене наркотиков можно организовать в счет больничного или отпуска.

И наконец, администрации и коллегам следует удержаться от искушения похвалить сотрудника за отказ от наркотиков. Вместо этого следует подчеркнуть улучшение качества его работы и профессионального имиджа. Например, вместо слов: «Сэм, ты не колешь героин уже три недели. Я горжусь тобой!» – можно сказать: «Сэм, ты в последнее время стал работать намного эффективнее и выглядишь гораздо лучше. И мне очень приятно отметить, что ты теперь всегда приходишь на работу вовремя». Если же руководство и коллеги сосредоточат все внимание на отказе работника от наркотиков, этот работник не захочет или постесняется поставить их в известность в случае «срыва» и возврата к употреблению наркотиков, а это может привести к проблемным ситуациям на рабочем месте.

## 2.10 Семинары и профессиональное развитие

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные консультанты» обязаны проходить обучение по тематике своей работы, участвовать в группах поддержки и образовательных семинарах.*

Важно, чтобы все сотрудники – и употребляющие, и не употребляющие наркотики – могли открыто обсуждать влияющие на них стресс-факторы и обмениваться эффективными стратегиями борьбы со стрессом. Сотрудники, употребляющие наркотики, должны иметь такие же возможности для профессионального развития, как и любой другой работник в организации. Для борьбы с социальной изоляцией употребляющих наркотики работников такие работники должны быть представлены в местных комитетах и советах по снижению вреда и наркополитике.

## 2.11 Общие правила поведения работников

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные» должны в рабочее время находиться в офисе. Если работнику необходимо по какой-либо причине покинуть офис в рабочее время, он должен сообщить своему руководителю или другим указанным лицам о том, куда уходит и когда рассчитывает вернуться.*

**ПОЛИТИКА:** *Все сотрудники и «равные» должны соблюдать организационную политику недопустимости дискриминации и придерживаться философии снижения вреда.*

**ПОЛИТИКА:** *Никто из сотрудников и «равных» не должен угрожать применить силу или принимать участие в насильственных действиях в отношении клиентов службы.*

**ПОЛИТИКА:** *Работники программы снижения вреда обязаны обслуживать всех клиентов на одинаковом уровне качества и относиться к каждому без осуждения – включая тех клиентов, в отношении которых у работника есть подозрение, что это полицейские осведомители.*

**ПОЛИТИКА:** *Сотрудники и «равные» должны уважать конфиденциальность клиентов. Сюда, помимо других требований, входит запрет раскрытия личности клиентов, их статуса по ВИЧ или гепатиту С, а также фактов употребления или продажи наркотиков клиентами.*

Многие люди, употребляющие наркотики, не привыкли работать в профессиональной среде. Очень важно вновь и вновь говорить с ними о профессиональных требованиях и общей организацион-

ной политике. Поскольку употребляющие наркотики сотрудники и «равные» находятся в тесном контакте с клиентами службы, им требуется дополнительное инструктирование, обучение и руководство, особенно по вопросам конфиденциальности и профессиональных границ между ними и клиентами.

Для «равных консультантов» следует четко обозначить как в устной, так и в письменной форме, какое поведение приемлемо или неприемлемо и каковы последствия нарушения установленных профессиональных границ. Как и в случае с любым другим работником, если «равный консультант» нарушит установленную политику с серьезными последствиями для него самого, клиентов или всей организации, с ним должна провести беседу дисциплинарная комиссия, подотчетная директору программы. По итогам беседы комиссия порекомендует соответствующие дисциплинарные меры, которые могут варьироваться от предупреждения до увольнения. После этого администрация принимает меры, которые сочтет необходимыми для защиты организации, ее клиентов и персонала.

У потребителей наркотиков нет правовых механизмов для защиты от недобросовестных сделок, и поэтому многие для восстановления справедливости прибегают к физической силе. Руководители должны довести до сведения «равных консультантов» политику организации в отношении недопустимости насилия и подчеркнуть, что на работе применение силы и угрозы категорически запрещены. Организация несет ответственность перед своими клиентами и должна обеспечить, чтобы они чувствовали себя в безопасности со всеми сотрудниками организации, в том числе с «равными консультантами». Если клиенты не будут доверять «равным», они потеряют доверие и к организации.

## 3. Практические стратегии для программ снижения вреда

В этом разделе приводятся конкретные стратегии приема на работу и обучения сотрудников, употребляющих наркотики, а также советы по организации руководства, оценки работы, урегулированию конфликтов и соблюдению профессиональных границ. Установить четкие правила для работников по этим направлениям не менее важно, чем внедрить в организации политику снижения вреда. Описанные здесь стратегии основаны на реальном опыте программ снижения вреда, в которых работают сотрудники, употребляющие наркотики.

### 3.1 Набор и прием на работу

Когда вы привлекаете активных потребителей для работы в вашей программе, важно придерживаться ряда правил. Ниже приводятся лишь некоторые из вопросов, которые необходимо учитывать при приеме на работу потребителей наркотиков. Естественно, это не исчерпывающий список рекомендаций, но они послужат вам примером для выработки собственных стратегий привлечения и найма работников.

- Набирайте сотрудников из различных групп наркопотребителей. Вот некоторые из мест, где можно встретить потенциальных будущих сотрудников программы: социальные службы и дроп-ин центры, приюты, бары и развлекательные заведения «для взрослых», суды и юридические консультации.
- Дайте знать другим организациям снижения вреда, что вы набираете персонал, и попросите сообщить об этом клиентам этих организаций. Не исключено, что от них к вам придут самые добросовестные и преданные делу работники.
- Если у вашей программы есть офис или помещение, куда часто приходят люди, разместите там объявления о наборе сотрудников, чтобы их могли видеть клиенты вашей службы (например, повесьте доску объявлений или установите информационный стенд).
- Пусть потенциальные кандидаты знают, что вы намерены принимать на работу людей, употребляющих наркотики.
- Не создавайте большие «комитеты по набору персонала», чтобы не пугать кандидатов. Как правило, для собеседования с кандидатом достаточно одного или двух сотрудников.
- Постарайтесь, чтобы в процессе набора и приема на работу участвовал кто-то из употребляющих наркотики сотрудников, «равных» или добровольцев. Присутствие «открытого» потребителя наркотиков поможет снизить уровень беспокойства кандидата в ходе собеседования.
- Убедитесь, что между кандидатом и проводящими собеседование сотрудниками нет конфликта интересов (например, что кандидат не является дилером одного из сотрудников). В таких случаях полезно спросить у сотрудников, употребляющих наркотики, их мнение о новом кандидате. Даже если мнение у них отрицательное, кандидату все равно надо дать возможность пройти собеседование. Опыт прохождения собеседования сам по себе полезен и может повысить его шансы быть принятым на работу в другом месте.

- Не ожидайте от «равных» или работников, принимаемых на частичную ставку, такого же набора умений и уровня квалификации, как от работников, которых нанимаете на полную ставку. Учитывайте, что у активных потребителей наркотиков может не быть профессиональных резюме, сопроводительных писем или рекомендаций с другого места работы. Составьте простую форму анкеты-заявления о приеме на работу и предложите кандидату ее заполнить соответствующими данными.
- Не делайте выводов об употреблении кандидатом наркотиков на основании его «странного» или «утрированного» поведения. Возможно, кандидат недавно начал метадоновую терапию или же у него синдром отмены, поскольку он не принимал наркотик перед собеседованием, желая повысить свои шансы получить работу.
- Пусть кандидат убедится в том, что вы намерены создать для него (нее) безопасную и дружелюбную рабочую обстановку. Дайте кандидату описание миссии вашей организации, политики и правил для работников и ссылайтесь на эти документы во время собеседования и приема на работу, чтобы потенциальный работник, употребляющий наркотики, в полной мере мог понять свои обязательства перед организацией.
- Стремитесь к тому, чтобы в число ваших работников входили представители самых разных социальных групп. Наиболее уязвимые потребители наркотиков (например, женщины и представители этнических или расовых меньшинств) скорее станут клиентами программы, если увидят среди персонала организации таких же людей, как они сами.

## 3.2 Обучение новых сотрудников

При приеме на работу потребителей наркотиков организация-работодатель должна учесть целый ряд различных факторов. Аналогичным образом, обучение персонала тоже должно быть

организовано с учетом специфических потребностей новых сотрудников. Многие потребители наркотиков родом из малообеспеченных и неблагополучных семей. Как результат действия неблагоприятных социоэкономических факторов, у потребителей наркотиков может быть низкий уровень грамотности, нестабильная жилищная ситуация, криминальное прошлое, проблемы со здоровьем, в том числе психические расстройства, ВИЧ, гепатит, половые инфекции, туберкулез.

Независимо от различий между работниками и факта употребления ими наркотиков, организация может применить целый ряд эффективных стратегий при обучении новых сотрудников с целью их успешной интеграции в трудовой коллектив. Ниже приведены некоторые из таких стратегий:

- Перед началом тренинга установите несколько правил, которые не подлежат обсуждению, и еще несколько правил, которые можно обсуждать.
- Пусть ваши тренинги будут короткими. Помните, что у части вашей аудитории ограниченный объем внимания, и вы их потеряете, если будете отклоняться от темы. Определитесь, сколько времени вам нужно, чтобы довести нужную информацию до аудитории, и договоритесь со слушателями, чтобы они уделили вам внимание на этот отрезок времени. Запланируйте достаточное количество перерывов.
- Честно говорите обо всем, что касается ваших слушателей, в том числе о том, чего вы ожидаете от них и почему.
- При разработке учебных сессий учитывайте способности ваших новых сотрудников на данный момент. У большинства социально незащищенных потребителей наркотиков, особенно у людей с проблемным прошлым, жизнь до сих пор была неупорядоченной. В центре их повседневных дел были наркотики и все что с ними связано. Работа в организации является новым для них опытом.



- Напомните всем сотрудникам, что нахождение на работе в состоянии опьянения не допускается, и это также касается учебных занятий. Однако проявляйте терпимость к таким признакам, которые хотя и привлекают внимание, но сами по себе не служат показателем способности человека к работе (например, расширенные зрачки, легкая дрожь, потливость, зуд).
- Во время учебных занятий должны быть выключены сотовые телефоны и пейджеры. Телефонные разговоры, касающиеся нелегальной деятельности, следует вести в личное время за пределами помещений и территории организации.
- Предложите на выбор разное время для тренингов. Как правило, лучшее время для проведения семинаров с потребителями наркотиков – поздно утром или после обеда.
- Не пытайтесь охватить слишком много информации за одно занятие. Распределите учебный материал на несколько занятий.
- Поддерживайте интерес к занятию с помощью интерактивных приемов – проведите групповую дискуссию, пригласите кого-то выступить перед слушателями. Учтите, что многие из людей, употребляющих наркотики систематически или беспорядочно, не привыкли удерживать внимание на относительно сложной информации в течение длительного времени. При проведении тренинга вам помогут наглядные пособия: это может быть фаллоимитатор для демонстрации правильного надевания презерватива или шприц с дистиллированной водой для обучения безопасной технике инъекций.
- Хорошо, если во время тренинга будут в наличии еда и напитки, так как многие участники не получают достаточного питания, и от голода им будет трудно сосредоточиться.
- Поскольку многие потребители наркотиков курят, попробуйте проводить тренинги на открытом воздухе, чтобы было удобно и курящим, и некурящим, либо запланируйте достаточное количество перекуров.

- Чтобы новые сотрудники могли приходить на тренинги, будьте готовы выдать им жетоны на автобус или метро. У некоторых может не быть денег на транспорт, пока они еще не получают зарплату. Предложите работникам такую помощь, не дожидаясь просьбы с их стороны: возможно, некоторые стыдятся своей бедности и не хотят, чтобы другие о ней знали.
- Убедитесь, что каждый сотрудник имеет в офисе собственную папку, в которой хранит учебные материалы. Если некоторые ваши сотрудники бездомны или живут в нестабильных условиях, выданные им учебные материалы лучше хранить в офисе, чтобы они не были потеряны или уничтожены.
- Убедитесь, что в используемых на тренингах материалах учитываются особенности разных групп потребителей наркотиков, к которым относятся ваши новые сотрудники, а также демографический состав сообщества (сообществ), которое вы обслуживаете (например, предоставьте информацию или материалы о женщинах-наркопотребителях, о сообществах этнических меньшинств, о молодежи).
- При подборе материалов не забывайте об уровне грамотности аудитории. Учитывайте, что навыки чтения у сотрудников могут быть разными. Если работник не умеет читать или с трудом понимает язык, на котором ведется тренинг, предоставьте ему переводчика или кого-то, кто прочитает для него текст (это особенно актуально для «равных» и для сотрудников, которые будут проводить аутрич в сообществах иммигрантов).

## ВРЕЗ А

### Контракты о соблюдении конфиденциальности

Конфиденциальность – важнейший фактор успеха любой программы снижения вреда. Клиенты должны быть уверены, что сотрудники программы не разгласят преднамеренно или случайно подробности их частной жизни. У некоторых сотрудников, употребляющих наркотики, соблюдение конфиденциальности вызывает трудности, поскольку такая ситуация для них непривычна [см. главу 3.5 «Урегулирование конфликтов и соблюдение профессиональных границ»]. Программа снижения вреда должна разработать для сотрудников «контракты конфиденциальности». Ниже приведены некоторые пункты, которые следует включить в такие контракты.

- Информация о параметрах конфиденциальности должна быть по возможности всеобъемлющей и исчерпывающей. Правила о том, какого рода сведения можно сообщать третьим лицам и при каких обстоятельствах, должны быть четко сформулированы для всех сотрудников и добровольцев.
- Новых работников следует ознакомить с этими правилами и дать возможность тщательно изучить ситуации, которые вызывают у них сомнения. Приведите конкретные примеры негативных последствий, которые могут наступить, если правила не соблюдаются.
- Сотрудники должны быть осведомлены о последствиях нарушения контракта о конфиденциальности [см. главу 3.4 «Дисциплинарные санкции»].
- И наконец, все сотрудники (и волонтеры) должны принять письменное обязательство соблюдать эти правила, подписав соглашение о конфиденциальности. Тему конфиденциальности следует поднимать в контексте руководства и поддержки сотрудников, чтобы все вопросы такого рода решались по мере их появления.

### 3.3 Руководство и поддержка работников

Для создания благоприятной рабочей обстановки руководство следует проводить так, чтобы оно обеспечивало максимальную поддержку сотрудника и способствовало успеху программы в целом. Как уже говорилось, сам характер деятельности по снижению вреда может вызвать у работников, употребляющих наркотики, ощущение социальной изоляции, разочарования и отчуждения. Уменьшить или устранить эти явления поможет хорошо организованные руководство и поддержка.

Ниже приведены некоторые стратегии создания безопасной и позитивной рабочей атмосферы для сотрудников и клиентов служб. По всей вероятности, вам придется несколько изменить и адаптировать их в соответствии с культурной и организационной спецификой вашей программы. Предлагаемый перечень, хотя и неполный, послужит вам основой.

- Методическая помощь (руководство) должно быть организовано так, чтобы обеспечить максимальную поддержку и уважительное отношение к сотрудникам, употребляющим наркотики. Обращайте внимание на слова, которыми пользуетесь. Избегайте хвалить сотрудника за то, что он не употребляет наркотики («Я так рада, что ты в последнее время не употребляешь»), а вместо этого обратите внимание на эффективность и качество его работы («Я рада отметить, что ты в последнее время гораздо более сосредоточен и активно выступаешь на собраниях»).
- Во всех случаях необходимо соблюдать конфиденциальность сотрудников и не разглашать информацию о результатах оценки их работы другим сотрудникам, волонтерам и клиентам.
- Руководство должно проводиться непрерывно и постоянно. Найдите такой формат руководства, который оптимален для вашей ситуации, и придерживайтесь его. Постоянство подхода формирует у потребителей положительный опыт

работы; четко организованное руководство играет в этом важную роль.

- Не забывайте о гибкости. Время от времени корректируйте порядок руководства таким образом, чтобы оно приносило максимум пользы, как программе, так и сотрудникам, употребляющим наркотики.
- Следует поощрять готовность сотрудников рассказывать о любых проблемах или успехах в их работе, не боясь столкнуться с предрассудками и дискриминацией. Нужно давать сотрудникам обратную связь, указывая как на отрицательные, так и на положительные моменты.
- Разговоры об употреблении работником наркотиков никогда не должны использоваться против этого работника. Уделяйте главное внимание не вопросам употребления наркотиков, а вопросам эффективности и качества работы.
- Порядок проведения методических консультаций должен предусматривать подкрепление желаемого поведения и помощь в решении проблем.
- У руководителя должно быть отдельное досье на каждого сотрудника; эти досье следует хранить запирающемся шкафу, вне досягаемости для других сотрудников, волонтеров и клиентов.
- Работников, употребляющих наркотики, как и всех остальных, следует хвалить и награждать за хорошую работу. Если нет возможности повысить отличившемуся работнику зарплату (например, если у вас ограничен бюджет), можно выдать ему почетный диплом и (или) сделать соответствующую запись в личном деле. Еще один способ – попросить бесплатные подарочные сертификаты у местных ресторанов и развлекательных центров для награждения лучших работников (это особенно актуально для работников на частичную ставку или «равных», у которых обычно меньше денег, чем у сотрудников на полной ставке).

- Будьте готовы поощрять употребляющих наркотики сотрудников за не совсем обычные достижения. В силу особенностей работы по снижению вреда она нередко порождает нетрадиционные, но эффективные решения сложных проблем, встающих перед клиентами, проектами и персоналом. Эти решения следует отмечать и вознаграждать, чтобы работники, употребляющие наркотики, осознавали свою особую роль по сравнению с клиентами службы.
- Поддержка работников, употребляющих наркотики, может принимать различные формы. Имеется опыт успешного использования следующих стратегий:
  - а) Пригласите консультанта по снижению вреда из организации, не связанной с вашей программой, провести дискуссионную группу с вашими сотрудниками, употребляющими наркотики. Это позволит им обсудить вопросы, которые они побоятся задать своему непосредственному руководителю и руководству своей организации. К таким вопросам относится, например, переход к более «неупорядоченному» наркопотреблению, кризисные ситуации, такие как потеря жилья или ухудшение отношений с близким человеком, а также вопросы конфиденциальности. Позаботьтесь о том, чтобы все участники группы строго соблюдали принцип неразглашения того, о чем услышали в ходе дискуссии. Особенно важно, чтобы участники группы были уверены, что консультант не будет обсуждать содержание дискуссии с кем-либо за пределами группы (в том числе с администрацией, руководителями и вышестоящими сотрудниками).
  - б) Принимайте участие всем коллективом в общественных инициативах, преследующих сходные с вашей программой политические цели. Проекты по ВИЧ/СПИДу, движение за доступное жилье, группы по борьбе с расизмом проводят митинги и демонстрации, праздничные вечера, мероприятия по фандрейзингу и другие акции. Организуйте групповое участие сотрудников, волонтеров

и клиентов вашего проекта в таких мероприятиях. Это поможет работникам организации почувствовать сопричастность общей задаче и сформировать более тесные деловые связи.

- в) Внесите в рабочий план специальные мероприятия для сотрудников организации в качестве благодарности за их работу. Например, в некоторых организациях успешно проводятся ежегодные выезды на шашлыки или коллективные встречи за ужином. Существуют инициативы, сближающие сотрудников за счет их участия в общественно-полезной деятельности. Одним из примеров служит акция «Чистый район», когда сотрудники организации всем коллективом выходят в парки и другие общественные места и собирают использованные шприцы и другой инструментарий, выброшенный уличными наркопотребителями. Жители окрестных кварталов очень им благодарны, а употребляющие наркотики сотрудники организации чувствуют свою причастность к жизни местного сообщества.
- г) Если у вашей программы есть собственное постоянное помещение, предложите группам поддержки для употребляющих наркотики сотрудников из других организаций воспользоваться вашими ресурсами – помещением для проведения групповых встреч, кофе-машиной, кухней. Деятельность групп поддержки можно адаптировать с учетом запросов различных категорий работников, например: группа поддержки и обучения для женщин, употребляющих наркотики, группа наркопотребителей с родительскими обязанностями, группы наркопотребителей из разных культурных сообществ, союз потребителей наркотиков.
- е) Рекомендуйте сотрудникам, употребляющим наркотики, участвовать в других инициативах – вступать в союзы потребителей наркотиков, направлять материалы в информбюллетень сообщества наркопотребителей и т.д.

ж) Предлагайте и помогайте сотрудникам, употребляющим наркотики, участвовать в конференциях и семинарах для наркопотребителей. В рамках профессионального развития персонала обучайте их писать тезисы и автобиографию к заявкам на участие в таких мероприятиях и содействуйте в получении финансирования.

### 3.4 Дисциплинарные санкции

Наряду с руководством и поддержкой приходится говорить и о дисциплинарных мерах. Хотя их применение нередко сопровождается эмоциональным стрессом, дисциплинарные санкции необходимы и должны быть систематизированными, последовательными, гибкими, прозрачными и справедливыми.

Иногда возникают ситуации, когда ваш персонал нарушает установленный порядок. При этом важно иметь в виду, что в силу нелегального характера наркопотребления именно сотрудники, употребляющие наркотики, в особой степени подвержены действию факторов, приводящих к нарушению организационной политики и профессиональных границ. Вот некоторые из вопросов, которые следует себе задать при анализе того или иного нарушения: *Стали бы мы критиковать эту сотрудницу, если бы она употребляла не запрещенные наркотики, а алкоголь или разрешенные лекарства? Достаточно ли мы обучили этого сотрудника? Объяснили ли мы ему, какие могут возникнуть проблемы? Доступна ли сотруднику эффективная поддержка?*

Если дисциплинарные меры принимаются по факту жалобы от клиента или коллеги, нужно задать следующие вопросы: *Какими мотивами продиктована жалоба? Чья это проблема – работника, на которого жалуются, или человека, подавшего жалобу? Может быть, проблема в наших неправильных представлениях о наркотиках и наркопотреблении? Или жалоба вполне обоснована? Эти вопросы – лишь материал к размышлению и не освобождают сотрудников от ответственности.*



Некоторые нарушения заслуживают немедленного увольнения. Однако следует избегать чрезмерно суровой и жесткой политики. Целесообразно создать комитет, которому будет поручено рассматривать каждое нарушение и по результатам рассмотрения подавать доклад директору программы с рекомендациями относительно дисциплинарных мер.

Ниже приведены примеры возможных нарушений и соответствующих дисциплинарных санкций.

### Нарушения, за которые выносятся предупреждение:

- Дает деньги в долг клиентам
- Находится явно в состоянии опьянения в рабочее время (и это не побочные эффекты лечения)
- Призывает или настойчиво уговаривает клиентов прекратить употреблять наркотики
- Не является на работу согласно графику, не позвонив заранее и не договорившись с коллегой о подмене
- Уходит с работы, не предупредив руководителя или других сотрудников, либо не возвращается в назначенное время

### Нарушения правил, за которыми следует временное отстранение от работы или другие санкции:

- Покупает наркотики у клиентов
- Берет деньги в долг у клиентов
- Приходит на работу явно в состоянии опьянения после вынесенного ранее предупреждения (предупреждений) – следует заранее решить, сколько таких предупреждений может быть вынесено, и четко проинформировать об этом сотрудника в момент вынесения предупреждения
- Регулярно опаздывает на работу

- Несколько раз не явился на работу без предупреждения
- Употребляет наркотики совместно с клиентами (это правило не относится к «равным» и волонтерам).

### Нарушения правил, за которыми следует увольнение:

- Продает, выдает для дальнейшего распространения или дарит наркотики клиентам
- Нарушает конфиденциальность клиентов (например, сообщает другим о потреблении клиентом наркотиков или доносит на клиента в полицию)
- Делает клиентам инъекции наркотиков (для «равных» это считается нарушением только в рабочее время)
- Употребляет наркотики в офисе
- Приходит на работу явно в состоянии опьянения после нескольких предупреждений и временных отстранений от работы
- Для «равных» – отказывается работать с клиентом из-за непогашенного долга (штатным сотрудникам на полной ставке запрещается иметь какую бы то ни было задолженность перед клиентами)
- Угрожает клиенту насилием или применяет физическую силу в отношении клиента (исключение делается только для ситуации самообороны – например, если сотрудник защищается от нападения со стороны клиента)
- Регулярно опаздывает или прогуливает работу после нескольких предупреждений/временных отстранений от работы

При разработке дисциплинарной политики руководству программы рекомендуется спрашивать мнение и получать обратную связь у сотрудников, употребляющих наркотики. Это лучший способ сделать дисциплинарную политику адекватной, последовательной, гибкой, а самое главное – справедливой. Употребляющие

наркотики сотрудники не только дадут вам ценные советы, но и будут чувствовать свою роль в принятии важных решений.

И наконец, будьте максимально тактичны и справедливы при рассмотрении таких ситуаций. Не забывайте, что многие принимающие наркотики сотрудники ранее не имели опыта официальной работы в организации и им приходится постепенно формировать у себя жизненные навыки, которые вы считаете само собой разумеющимся. Главный смысл этого пособия – помочь программам снижения вреда и организациям потребителей наркотиков нанимать на работу наркопотребителей, т.е. тех людей, которым они призваны служить. Неблагоприятная атмосфера мешает достичь этой цели.

### 3.5 Урегулирование конфликтов и соблюдение профессиональных границ

Соблюдение профессиональных границ в отношениях между сотрудниками не менее важно, чем в отношениях между сотрудниками и клиентами. Для соблюдения этих границ нужны эффективные стратегии разрешения конфликтов. Руководители должны реагировать на жалобы сотрудников справедливо и своевременно. В некоторых организациях для жалоб используются специальные бланки, содержание которых затем доводится до сотрудника, на которого жалуются. Руководство организации должно найти беспристрастного посредника, который встретится со сторонами и предложит выход из ситуации.

Принципы соблюдения профессиональных границ следует формировать у сотрудников, начиная с первого тренинга, и затем постоянно поддерживать их актуальность и эффективность. Директору программы следует принимать предложения сотрудников и клиентов относительно дальнейшего развития этих принципов. Для этой цели подходят анонимные инструменты обратной связи, такие как опросы и анкеты.

Исследования, проведенные среди программ снижения вреда, позволили выявить наиболее эффективные стратегии, позволяющие обеспечить соблюдение профессиональных границ:

- Разработать подробное объяснение концепции «конфиденциальности»: что это такое, как она применяется, в каких ситуациях, в отношении какой информации. Продемонстрировать типичные примеры нарушения конфиденциальности и дать возможность сотрудникам проработать возможные сценарии в форме ролевой игры. Для ситуаций, которые можно решить, следует предложить конкретные пути решения. Иногда вам придется просить совета у других людей – возможно, у кого-то за пределами вашей программы – поскольку вы столкнетесь с новой для вас ситуацией (будьте готовы к тому, что такие ситуации возникают чаще, чем может показаться).
- Анализируйте факторы, из-за которых ваши сотрудники или коллеги переходят к более опасным методам употребления наркотиков в результате общения с потребителями из группы высокого риска. Обсуждайте эти вопросы с сотрудниками, как в ходе групповых дискуссий, так и при индивидуальной оценке их работы. Руководители должны регулярно проверять, не влияют ли эти факторы на кого-либо из сотрудников, и при необходимости, предложить этому сотруднику соответствующую поддержку, в том числе временное освобождение от работы [см. главу 1.3 «Проблемы, возникающие на работе у сотрудников, употребляющих наркотики», где подробнее раскрыты факторы, которые могут привести к увеличению интенсивности употребления или к проблемному употреблению наркотиков].
- Доведите до сведения всех сотрудников, что организация привержена принципам снижения вреда как для потребителей, так и для собственных сотрудников. Если употребление наркотиков стало проблемой для сотрудника, нужно сделать так, чтобы ему было удобно обратиться за помощью к организации. Сотрудников следует оценивать исходя из эффективности и качества работы, вне зависимости от того, упо-

требляют ли они наркотики в свое личное время [см. главу 2 «Политика снижения вреда на рабочем месте» и главу 3.3 «Руководство и поддержка работников»].

- Организуйте собрания для употребляющих наркотики работников из разных организаций или из разных проектов вашей организации. Это даст вам возможность обсудить широкий круг проблемных ситуаций и найденных решений. Кроме того, это позволит употребляющим наркотики сотрудникам не чувствовать себя в изоляции.
- Организуйте семинары по безопасным инъекциям и подготовьте сотрудников, чтобы они могли учить клиентов безопасной технике инъекций (используя шприцы со стерильной водой). Ни при каких обстоятельствах сотруднику не разрешается делать клиенту инъекцию запрещенного вещества. Это особенно важно знать аутрич-работникам, которые посещают места, где обычно происходит инъекционное употребление наркотиков.
- Если у вас имеется налоксон (наркан) (лекарство, купирующее опиоидную передозировку), обучите персонал применять его. В идеале все сотрудники должны быть обучены методам оказания первой помощи, включая искусственное дыхание и закрытый массаж сердца. Это значительно повысит шансы работника успешно справиться с угрожающими жизни и здоровью ситуациями и определить правильный порядок действий при возникновении таких ситуаций.
- Рассмотрите вопрос о физической агрессии на работе. Ознакомьте работников с соответствующей политикой и процедурами и проведите ролевые упражнения, позволяющие отработать различные подходы. В районах, где часто возникает угроза физической агрессии, организуйте для сотрудников бесплатные занятия по самообороне и навыкам поведения в кризисных ситуациях. В рабочем порядке время от времени обсуждайте проблемы такого рода и найденные решения, чтобы сотрудники чувствовали себя как можно более уверенно в этих нередко деморализующих ситуациях.

- Научите сотрудников грамотно общаться с полицией, медицинскими работниками и другими представителями власти. Разработайте четкий порядок поведения для случаев полицейского рейда на квартиру или место сбора клиентов программы, где могут присутствовать и выполнять свои рабочие обязанности ваши сотрудники. Кроме того, научите сотрудников и клиентов правильно вести себя в различных ситуациях общения с медиками – например, при сопровождении клиента с передозировкой в отделение неотложной помощи. Стратегии такого поведения должны быть максимально простыми и эффективными: иногда самое лучшее – просто не терять хладнокровия. Не менее важно информировать полицию о намерениях и целях программ снижения вреда и о роли потребителей наркотиков в достижении этих целей. Для этого хорошо использовать семинары, распространение информационных материалов и выступления на общественных форумах.
- Четко и недвусмысленно сформулируйте антидискриминационную политику и санкции за ее нарушение. Организуйте для сотрудников семинары о недопустимости дискриминации и регулярно возвращайтесь к этим вопросам в контексте руководства, поддержки сотрудников и оценки их работы. Создайте безопасные условия, в которых жертва дискриминации не побоится обратиться за помощью; для этого подобные проблемы должны решаться тактично, справедливо и своевременно.
- Доведите до сведения персонала, что программа, согласно своей миссии, принимает и будет принимать на работу людей, употребляющих наркотики. Не исключено, что кто-то из вашего персонала в таких условиях будет испытывать дискомфорт. Поэтому наряду с системой поддержки для употребляющих наркотики работников необходимо формировать механизмы антистрессовой адаптации у сотрудников, которые ранее употребляли наркотики или по иным причинам нуждаются в помощи, чтобы удержаться от употребления

наркотиков. Можно использовать такие методы, как консультирование, группы поддержки, заместительная терапия – поддерживающая или с постепенным снижением дозы, а также программы отказа от наркотиков.

- И наконец, у сотрудников должны быть возможности для снятия стресса. Синдром «выгорания» для работников программ снижения вреда – это факт жизни. Принимайте меры для предупреждения проблем – например, проводите выездные мероприятия, пикники и экскурсии. Предусмотрите достаточно длинные перерывы на отдых в течение рабочей смены и призывайте работников каждый год использовать полагающийся им отпуск. В случае кризисов проводите собрания коллектива, чтобы сотрудники могли обсудить проблему, поддержать и подбодрить друг друга. Введите обязательное посещение семинаров по управлению стрессовыми ситуациями, где сотрудников обучат индивидуальным антистрессовым методикам. Для работников, нуждающихся в профессиональной помощи, организуйте консультации психолога.

### 3.6 Криминализация наркотиков и связанные с этим проблемы

Каждый потребитель запрещенных веществ по определению является нарушителем закона. Криминализация является причиной многих видов вреда, ассоциируемого с наркотиками. Поэтому никого не должно удивлять, что большинство потребителей наркотиков ранее попадали или в будущем попадут в поле зрения правоохранительных органов. Программа, в которой работают потребители наркотиков, должна быть построена с учетом того, что тот или иной сотрудник может попасть в места лишения свободы, получить условный срок или приговор с отсрочкой исполнения либо иметь судимость. Администрация программы, принимающей на работу активных потребителей наркотиков, должна хорошо раз-

бираться в вопросах уголовного преследования наркопотребителей и стараться свести к минимуму связанные с этим проблемы в рабочем коллективе.

Ниже приведены распространенные проблемы, актуальные для употребляющих наркотики сотрудников.

### ➤ Прошлая судимость

По всей вероятности, многие нанятые вами потребители наркотиков имеют судимость. Само по себе это вовсе не значит, что их не следует брать на работу. Однако у вас могут возникнуть препятствия в связи с выполнением такими сотрудниками некоторых видов работы. Например, иногда людям, имеющим судимость, запрещается проводить аутрич в тюрьмах. Будьте готовы пересматривать и менять рабочие задания (в данном случае аутрич в тюрьмах можно поручить работнику, не имеющему судимости).

### ➤ Лишение свободы

Может случиться так, что работающего в вашем проекте наркопотребителя арестуют. Если только он не осужден на длительный срок, лишение свободы не должно служить причиной для его увольнения. Одной из главных проблем в связи с лишением свободы во многих странах является так называемый «феномен вращающихся дверей». Проведя некоторое время в местах лишения свободы, человек освобождается, но затем вновь попадает в тюрьму – за нарушение требований условно-досрочного освобождения или по новому уголовному обвинению. Такого сотрудника нецелесообразно нанимать на полную ставку, поскольку он будет то и дело отсутствовать на работе. Тем не менее, из него может получиться отличный «равный консультант». Частые тюремные сроки можно использовать как механизм информирования других заключенных о программе и о стратегиях снижения вреда. Такие



сотрудники будут эффективно выполнять функцию представителей программы, работая с освобождающимися заключенными и помогая им установить контакт с программами снижения вреда, в которые они смогут обратиться после освобождения.

### ➤ Условное наказание и условно-досрочное освобождение

Далеко не для всех потребителей наркотиков контакты с системой уголовного правосудия заканчиваются освобождением из мест лишения свободы. Многие в течение длительного времени остаются под надзором полиции в рамках условно-досрочного освобождения либо условного наказания. Нередко участие в общественно-полезных проектах помогает бывшим заключенным заработать себе положительную репутацию, в результате чего условный срок им сокращают.

Следует знать, что условное осуждение и условно-досрочное освобождение предъявляет строгие требования к поведению условно-осужденных или условно-освобожденных лиц. Освобождение такого лица, особенно если это потребитель наркотиков, обусловлено соблюдением ряда правил, за нарушение которых ему грозит реальное лишение свободы. Одним из главных условий освобождения является отказ от приема определенных веществ. Нередко в период испытательного срока или условно-досрочного освобождения наркопотребителю приходится сдавать анализы мочи на наркотики. Если результат анализа свидетельствует об употреблении наркотиков, условный срок заменяется на реальный. Кроме того, некоторые условно-осужденные и условно-освобожденные обязаны по вечерам после определенного часа находиться дома. Часто условно-осужденным или условно-досрочно освобожденным предписывается избегать «общения с лицами, участвующими в противозаконной деятельности», в том числе с потребителями наркотиков. Это, скорее всего, не позволит такому сотруднику проводить аутрич среди наркопотребителей.

Также нередко условно-досрочно освобожденных и условно осужденных обязывают отработать определенное количество часов на «общественных работах» – например, убирать мусор на улицах. Если программа снижения вреда или организация по охране здоровья получит для своей программы такой статус, их добровольцы из числа осужденных за наркопреступления смогут засчитывать часы, отработанные в организации, в качестве общественных работ. Однако организация должна предупредить таких добровольцев, что участие в ее деятельности предполагает контакт с активными наркопотребителями, а это поставит недавно освободившегося в уязвимое положение.

Организация не должна забывать о своем сотруднике, попавшем в тюрьму за употребление наркотиков. Постарайтесь поддержать его (ее) – отправляйте письма, звоните по телефону, посещайте. Будучи руководителем программы снижения вреда, вы должны располагать актуальной информацией об адвокатах и об организациях, оказывающих бесплатную юридическую помощь. Можно создать в организации клуб «друзей по переписке», чтобы не только на вас лежала ответственность за оказание поддержки заключенным. Можно провести тренинг о ситуации в тюрьмах для новых и уже существующих добровольцев и предложить им писать письма находящимся в местах лишения свободы сотрудникам, волонтерам и клиентам организации. Очень важно помнить, что многие заключенные не получают никакой поддержки с воли, кроме как от вас.

## ► Осведомители

Осведомители способны подорвать репутацию любой программы снижения вреда, особенно если действуют в качестве представителей вашей организации. Прежде всего, необходимо принять меры предосторожности для защиты конфиденциальности всех клиентов программы. Если работник нарушает установленные организацией правила конфиденциальности, он должен быть немедленно уволен. Эта политика доводится до сведения всех сотрудников и

клиентов организации. Однако персонал программы ни в коем случае не должен разглашать информацию о том, что клиент или сотрудник оказался полицейским осведомителем. Это будет нарушением конфиденциальности и подвергнет человека опасности со стороны тех, кто захочет ему отомстить.

Ниже перечислены несколько стратегий, которые применяются некоторыми программами снижения вреда для защиты конфиденциальности своих клиентов.

- Разработайте формы соглашения о конфиденциальности, которые должны будут подписать все сотрудники, «равные» и волонтеры в подтверждение того, что обязуются соблюдать конфиденциальность в отношении клиентов.
- Призывайте сотрудников и добровольцев сообщать вам или доверенному юристу обо всех случаях, когда на них оказывают давление, заставляя стать полицейским осведомителем.
- Работайте с клиентами, которые рискуют стать осведомителями – предлагайте им альтернативные и глобальные пути решения проблем, из-за которых они подвержены этому риску. Привлекайте помощь других социальных служб с целью снизить факторы уязвимости, из-за которых некоторые клиенты рискуют стать осведомителями. Например, обратитесь к местным агентствам по трудоустройству, молодежным организациям, правовым клиникам/юридическим консультациям – не помогут ли они делом или советом удержать людей от попадания в такую ситуацию? Не забудьте о целенаправленных стратегиях работы с молодежью и другими группами с множественными факторами риска, поскольку они в особой степени уязвимы в случае давления со стороны властей.
- Напоминайте клиентам о том, что нужно проявлять осторожность при обсуждении с другими людьми таких аспектов своей жизни, как употребление наркотиков и иное уголовно наказуемое поведение. При этом не нужно делать особый акцент на «осведомителях» (ведь сообщить о преступлении может кто угодно). Будьте осторожны, чтобы не отпугнуть

потребителей наркотиков от вашей программы. Если клиенты будут бояться, что в результате обращения в вашу программу их арестуют, они предпочтут пользоваться общими иглами, как бы это ни было опасно.

## ВРЕЗ Б

### **Вовлечение в программу секс-работников, употребляющих наркотики\***

Как результат войны с наркотиками, потребители нередко вынуждены искать пути выживания на «задворках общества». Многие наркопотребители – женщины, мужчины и транссексуалы – в качестве источника дохода оказывают секс-услуги. Организации, занимающиеся снижением вреда для наркопотребителей, должны быть готовы иметь дело с реалиями жизни секс-работников. Эффективность программы повысится, если в ней будут работать люди с непосредственным опытом в сфере секс-бизнеса. У таких работников есть ценные знания, которые помогут вашей программе выйти на группу высокого риска. Можно сказать, что нанимать секс-работников следует по тем же причинам, что и потребителей наркотиков [см. главу 1.1 «Почему имеет смысл нанимать на работу потребителей наркотиков»].

Многие из рекомендаций и стратегий, приведенных в этой книге, легко адаптировать к проблемам и потребностям сотрудников из числа работников секс-бизнеса. Вот еще несколько важных советов программам, которые нанимают и вовлекают в свою деятельность бывших или действующих работников секс-бизнеса.

1. Сотрудник сам решает, будет ли открываться как секс-работник перед клиентами или коллегами. Если по должности сотрудник обязан открыть этот статус (пример – аутрич среди секс-работников), то данное требование должно быть ясно кандидату еще на этапе подачи заявления о приеме на работу или проведения собеседования.

2. У организации должна быть разработана четкая политика в отношении лиц, предлагающих секс-услуги в непосредственной близости от офиса организации либо являющихся клиентам или сотрудникам организации (это особенно важно для соблюдения профессиональных границ между сотрудниками и клиентами).
3. Организации по снижению вреда должны обучать всех сотрудников по вопросам здоровья и прав секс-работников. Рекомендуется проводить информационно-просветительские семинары по этой тематике совместно с организациями, защищающими права секс-работников – например, Сетью защиты прав секс-работников (SWAN) или Глобальной сетью проектов секс-работников (NSWP).
4. Сексуальные домогательства и дискриминация на рабочем месте не допускаются ни при каких обстоятельствах. В отношении сотрудников, допускающих сексуальные домогательства по отношению к другим сотрудникам (в том числе к лицам, участвующим в секс-бизнесе), следует применять санкции в соответствии с политикой организации по борьбе с сексизмом и сексуальными домогательствами. Аналогичным образом, клиенту, допускающему сексуальные домогательства в отношении сотрудников программы или других клиентов, следует предложить покинуть программу.

\* Написано при участии Венди Бэбкок, канадской активистки, защитницы прав секс-работников и председателя коалиции Bad Date в Торонто.



## 4. Примеры успешных проектов, осуществляемых потребителями наркотиков

Многие обсуждаемые в этой книге примеры и методы основаны на реальном опыте программ снижения вреда. В данной главе авторы делятся личными впечатлениями о двух разных проектах, осуществляемых потребителями наркотиков. В обоих примерах успешно воплощены в жизнь стратегии и стандарты, о которых говорится в данном пособии. Хотя проекты совершенно разные, оба они реализуются с активным участием потребителей и ставят во главу угла нужды и запросы потребителей.

В первом примере Раффи Балян представляет программу снижения вреда COUNTERfit, которую он координирует на базе местного Центра охраны здоровья района Южный Ривердейл в Торонто, Канада. С момента создания программы все функции, связанные с непосредственной работой в сообществе, включая функцию координатора программы, выполняли только активные потребители наркотиков. В 2003 году Ассоциация местных центров охраны здоровья провинции Онтарио наградила программу COUNTERfit премией «Лучшая инициатива в сфере первичной медико-санитарной помощи».

Второй пример – рассказ Шерил Уайт о том, как Союз потребителей наркотиков Торонто успешно реализовал инициативу «Безопасная трубка для крэка». В данный момент программа действует в Торонто и в других городах Канады.

## 4.1 COUNTERfit

В середине октября 1998 года мне позвонили с предложением заняться разработкой программы снижения вреда на базе Центра охраны здоровья Южного Ривердейла. В тот момент я как раз дочитал статью Дональда Гроува «Реальное снижение вреда: подпольные стратегии выживания»- в ней автор писал, что программы снижения вреда не уделяют достаточно внимания реальным приоритетам потребителей наркотиков и стратегиям снижения вреда, которые используют сами потребители.

Приступив к разработке программы COUNTERfit в Южно-Ривердейльском центре, я взял на себя три обязательства:

1. Мы будем ориентироваться на реальные приоритеты потребителей наркотиков.
2. Потребители наркотиков будут активно участвовать в разработке, реализации и оценке программы. Более того – у каждого клиента будет возможность стать сотрудником.
3. Вовлекая потребителей наркотиков в процесс разработки, реализации и оценки программы на всех этапах, мы сформируем необходимый уровень доверия для успешного распространения информации об охране здоровья.

Моей первой задачей было создать общественный консультативный комитет, в котором не менее трети составляли бы клиенты программы. Кроме них, в состав комитета вошли сотрудники вспомогательных служб, работающих с потребителями наркотиков. Каждый член комитета должен был ознакомиться и согласиться с основными принципами программы. Впоследствии мы пригласили



сили в комитет представителя местной полиции, ответственного за связи с общественностью. Хотя это был рискованный шаг, он оказался одним из самых правильных действий программы COUNTERfit в интересах ее клиентов.

Вторым шагом была разработка дружественной к потребителям политики снижения вреда для сотрудников, помощников и волонтеров. Задача оказалась нетрудной, поскольку за несколько месяцев до этого мы с Шерил Уайт написали пособие «Дружественная к потребителю политика снижения вреда на рабочем месте». Я позаимствовал политику своей программы по большей части из этого пособия. Затем я нанял двух программных ассистентов. С согласия общественного консультативного комитета я по ряду причин решил назвать их «программными ассистентами», а не «равными консультантами»:

- а) Исторически сложилось так, что должность равного консультанта воспринимается как номинальная и непрестижная. Хотя термин «программный ассистент» не отражал всей значимости той работы, которую вели наши сотрудники, это название было лучшим из всех, на которые готовы были согласиться спонсоры. Впоследствии мы поменяли название должности – теперь она называется «работник по снижению вреда», что повысило статус сотрудников и дало им право на получение ряда льгот.
- б) Донорские организации ограничивают сумму вознаграждения равным консультантам. Изменив название должности, мы получили возможность платить им на треть больше, чем выделяло государство на оплату труда «равных».
- в) Впоследствии при поступлении на другую работу опыт работы в должности «равного консультанта» скорее всего не был бы оценен будущим работодателем. Программный ассистент – понятная работодателям «настоящая» должность, более точно отражающая фактическую работу сотрудников COUNTERfit.

Моей третьей задачей было привлечь всех на нашу сторону. Мы провели семинары по снижению вреда для директоров, менеджеров и сотрудников Центра здоровья, а также для персонала государственных и неправительственных организаций, оказывающих смежные услуги – жилищных агентств, юридических фирм, программ охраны психического здоровья и служб для молодежи. Представители всех этих организаций впоследствии вошли в общественный консультативный комитет (при этом не менее трети членов комитета по-прежнему составляли наши клиенты).

Потребители наркотиков постоянно просят о том, чтобы программы снижения вреда работали круглосуточно и без выходных. Однако согласно сложившейся практике, график работы большинства программ снижения вреда составлен так, как удобно сотрудникам, а не клиентам. При финансировании на одну полную ставку сотрудника и восемь часов «равных консультантов» в неделю пришлось поломать голову над тем, как продлить часы работы программы – и нам это удалось.

Мы обучили дежурных администраторов раздавать материалы по снижению вреда, что они и делали по утрам, а я приходил на работу в полдень и заканчивал в семь вечера. У нас не было средств для покупки автобуса или другого транспорта, но Шерил одалживала мне свою машину, на которой я развозил материалы с семи вечера до полуночи в будние дни и с полудня до полуночи в выходные и праздничные дни. Когда я привозил материалы и буклеты клиентам на дом, у меня была возможность общаться с ними там, где они обычно употребляют наркотики, наблюдать способы употребления, задавать вопросы, что-то предлагать, а потом разрабатывать свой проект на основе того, что узнал в ходе наблюдений. Мы также приглашали потребителей в стационарный пункт для получения медицинской и другой помощи.

Но мы по-прежнему не могли организовать круглосуточное обслуживание. Для этого нам пришлось найти еще более нестандартное решение: позаимствовать модель «сателлитной точки» у ПОШ

«Keep Six!» из Кингстона и адаптировать ее к условиям Торонто. Сателлитные точки – это часто посещаемые квартиры потребителей и дилеров, согласившихся раздавать материалы и информацию по снижению вреда своим друзьям и клиентам. В Торонто каждый хозяин такой «сателлитной точки» проходит обучение по основным вопросам ВИЧ и гепатита С, раздачи и сбора шприцев, инфекционного контроля и оказания первой помощи. Их также знакомят с методами активного слушания и учат общаться с клиентами, не оказывая давление и не выражая осуждение. Некоторые наркопотребители боятся идти в ПОШ за материалами по снижению вреда, однако все они рано или поздно идут к дилеру, и многим гораздо спокойнее получать материалы от «своего человека», нежели от кого-то чужого. Такую возможность дают им сателлитные точки, на которых работает оплачиваемый и хорошо обученный персонал и которые, что самое главное, в большинстве своем открыты 24 часа в сутки.

Тем временем в стационарном пункте с клиентами проводят разного рода работу с целью получить необходимую информацию для развития программы. Например, в офисе программы постоянно лежат анкеты и проводятся опросы о клиниках и врачах, проводящих метадоновую терапию, о проблемах женщин, об удовлетворенности клиентов услугами, о ситуации в тюрьмах, о сильнодействующих уличных наркотиках и т.д. Данные этих исследований мы распространяем среди клиентов и используем для развития своей программы. Недавно силами наших клиентов и для них мы создали информационный бюллетень. Мы предложили сотрудникам, волонтерам и клиентам стать авторами информбюллетеня «TotalNure» и присылать для публикации любые произведения – поэзию, прозу, графику. С помощью бюллетеня клиенты могут обмениваться актуальной информацией о видах и качестве уличных наркотиков и новыми данными о воздействии имеющихся наркотиков на здоровье.

COUNTERfit принимает на работу волонтерами всех желающих активных потребителей. Для этого мы создали два вида должно-

стей для волонтеров. Волонтеры первой группы ведут работу с потребителями от имени нашего центра, распространяют информацию и привлекают клиентов в программу. Волонтеры второй группы работают в офисе и выполняют практически те же функции, что и штатные аутрич-работники. Мы набираем штатных ассистентов из второй группы волонтеров, хотя в первой группе людей больше, поскольку у большинства потребителей очень мало свободного времени – им постоянно приходится «крутиться», чтобы выжить.

COUNTERfit привлекает клиентов через партнерские отношения с активистскими организациями и во время политических акций. Например, мы направляем своих представителей для участия в гей-парадах и размещаем в офисах плакаты со словами благодарности гей-сообществу за вклад в развитие программ обмена шприцев. Программа также строит партнерские отношения с местными, национальными и международными организациями по снижению вреда.

С 1998 года штат программы COUNTERfit состоит только из активных потребителей наркотиков. Так получилось не потому, что мы это изначально планировали – просто мы по заслугам оценили практические знания и жизненный опыт потребителей, обратившихся к нам с просьбой взять их на работу. Более того – в основу программы был положен реальный опыт потребителей наркотиков: можно сказать, что потребители формировали программу как «сверху», так и «снизу». У нас сложилась рабочая атмосфера, в которой употребляющих наркотики сотрудников охотно принимают, высоко ценят и помогают им осознать свою активную роль в развитии программы. Подводя итог вышесказанному, позвольте мне процитировать то, что писали в 2003 г. два независимых эксперта, Кэрл Страйк и Пегги Милсон, о программе COUNTERfit:

*«Программа стала примером для других программ снижения вреда в провинции Онтарио и за ее пределами, потому что изначально была основана на идее о том, что каждый человек достоин уважения и помощи и каждый способен при-*

*нять на себя ответственность и внести свой вклад в общее дело. Уникальная атмосфера уважения и сопричастности позволяет потребителям наркотиков активно участвовать в программе, помогая другим, и способствует реальному развитию сообщества в лучшем смысле этого слова».*

## 4.2 Инициатива “Безопасная трубка для крэка”: проект Союза потребителей наркотиков

В 1999 году я поступила на работу в местный Центр охраны здоровья координатором программы снижения вреда, похожей на программу, где работает Раффи. Вообще крэк употребляют уже не первый год, но среди наших клиентов (большинство из которых были бездомными или не имеющими постоянного жилья) его употребление вдруг резко выросло. Я задумалась о том, что большинство наших клиентов используют для курения крэка довольно опасные приспособления, в том числе автомобильные антенны и медные трубки, а в качестве сетки-фильтра применяют проволоку из телевизионных кабелей и металлические щетки для посуды. Кроме того, в большинстве случаев одной трубкой пользовались несколько человек, причем у некоторых курильщиков были открытые порезы и ожоги на губах, языке и деснах.

Я решила: чтобы снизить вред, связанный с курением крэка, нужно раздавать потребителям набор из безопасных трубок для курения крэка и информационных материалов о том, как при курении не заразиться, не обжечься и не порезаться. Мой замысел во многом опирался на ранее реализованный в Коннектикуте проект Марка Кинзли, которому мы искренне благодарны.

Мне разрешили взять деньги из бюджета на расходные материалы, и я отправилась в магазин хозяйственных товаров в поисках материала для изготовления безопасной трубки. Вместе с сыном владельца магазина мы целый день выбирали нетоксичные сплавы для

компонентов трубки. В итоге нам удалось сделать компактную трубку из нержавеющей стали с использованием нетоксичных сеток (я отправила образцы трубок и сеток на токсикологическую экспертизу – они были признаны безопасными).

Я поставила целью создать именно металлическую трубку: дело в том, что клиенты у нас в основном бездомные, а при таком образе жизни стеклянная трубка быстро расколется – особенно если к владельцу трубки подойдет полицейский и начнет перетряхивать его личные вещи, что случалось нередко. Эти трубки были хороши еще и тем, что не нагревались так, как стеклянные, а пластиковый мундштук можно было менять, чтобы снизить риск передачи инфекции при совместном использовании трубки.

Вначале мне разрешили собирать трубки прямо на работе – в помощь себе я позвала местных потребителей крэка. Но не успели мы собрать и пятую часть всей продукции, как директор закрыл проект, наслушавшись сомнительных юридических советов, так что мне не удалось выдать клиентам ни одной готовой трубки.

Но мне не хотелось отказываться от этой идеи, и я обратилась в Союз потребителей наркотиков Торонто (IDUUT-произносится как «I Do It»), где была соучредителем. У Союза была сильная и активная членская база, и я предложила им реализовать проект безопасной трубки. Хотя мы еще не проработали техническую сторону вопроса, все в Союзе были в восторге от проекта и решили, что этим надо заняться. На тот момент у нас в наличии были только компоненты трубки и сетка, и я составила список всего остального, что должно было войти в набор «безопасная трубка для крэка».

Мы решили включить туда следующее:

- Небольшие пакеты с застежкой «зип-лок» для хранения набора
- Брошюра о том, как пользоваться набором и как курить крэк с помощью трубки, а также другая информация по снижению

вреда, в том числе как максимально безопасно вводить крэк в инъекции и как важно не пользоваться совместно трубкой, не заменив мундштук

- Запас сеток из нержавеющей стали
- Стоматологическая жевательная резинка без сахара, чтобы избежать чрезмерного стискивания зубов (бруксизма) и обеспечить хотя бы минимальный уход за зубами для тех, у кого нет возможности пользоваться зубной щеткой
- Бальзам для губ как средство от ожогов и порезов
- Несколько пачек нетоксичных спичек
- Смазка на водной основе и презервативы
- Несколько упаковок витамина С для получения инъекционной формы крэка
- Запас пластиковых мундштуков для профилактики передачи ВИЧ, гепатита С, гриппа и туберкулеза при совместном использовании трубок (хотя главной целью создания наборов для крэка было дать каждому курильщику индивидуальную трубку)
- Металлическая трубка для крэка под названием «Silver Bullet» (“серебряная пуля”)

Общими силами мы собрали 2500 комплектов. Но меня беспокоила мысль о том, что наш проект так и останется единственным в своем роде и в лучшем случае обеспечит лишь временное и частичное решение проблемы. Чтобы собрать доказательства необходимости еще большего количества наборов для крэка, я работала небольшой устный опрос и обратилась к членам Союза за советом. Поскольку многие члены Союза были представителями моей целевой группы, они дали мне много важной информации и помогли усовершенствовать анкету так, чтобы опрос можно было провести легко и быстро. Я обучила членов Союза проводить опрос и инструктировать потребителей, как пользоваться набором для крэка.

Перед раздачей наборов мы решили, что нужно объяснить местным жителям – особенно бездомным потребителям крэка – чем мы занимаемся и зачем мы это делаем. Особенно нас беспокоил тот факт, что полиция постоянно гоняла и преследовала бездомных наркопотребителей, устраивавшихся на ночлег в парках и других общественных местах.

У нас появилась мысль созвать пресс-конференцию и провести ее в помещении местной церкви, при которой действовал «дроп-ин центр» для бездомных, в том числе употребляющих крэк. После мозгового штурма идея получила дальнейшее развитие: мы решили помочь клиентам «дроп-ин центра», организовав мероприятие для местных жителей с угощением, живой музыкой и выступлениями представителей Союза о том, что им лично пришлось пережить в связи с употреблением крэка. В итоге было решено, что мы с Раффи организуем работу с прессой, в том числе пресс-конференцию по окончании обеда, чтобы публично объявить о результатах проведенного опроса и о нашей стратегии раздачи наборов для крэка. Пришло огромное количество журналистов. Чтобы как можно шире распространить информацию о проекте, мы организовали многочисленные интервью и телевизионные выступления.

Реакция на нашу информацию была в основном положительной. Одним из важнейших моментов было то, что мы проконсультировались с коллегой-юристом, работавшим в Канадской комиссии по защите частной жизни и хорошо разбиравшимся в вопросах наркополитики и уголовной ответственности в этой сфере. Он заверил нас, что мы не нарушаем законодательный запрет на распространение приспособлений для употребления наркотиков, поскольку наша программа, подобно обмену шприцев, осуществляется в целях охраны здоровья общества и направлена на снижение вреда, связанного с употреблением крэка.

В ходе акции мы собрали более 100 подписей наркопотребителей под обращением в Департамент здравоохранения Торонто с призывом выделить финансирование на «безопасный набор для крэка» и



включить этот компонент во все существующие программы снижения вреда. Мы объявили потребителям, когда и где будем распространять наборы для крэка. Журналисты задали вопрос представителям полиции и опубликовали их официальный ответ о том, что полицейские не будут мешать нашей работе и не станут отбирать у людей наборы для крэка.

Мы подходили к бездомным и нищим в парках, на улицах, в приютах и в местных социальных службах – везде, где люди жили или устраивались на ночлег. Реакция была более чем положительной. Люди были очень рады наборам – особенно им нравились прочные металлические трубки.

Вот как это происходило: двое представителей IDUUT подходили к людям из целевой группы и начинали с ними уважительный разговор, стараясь не привлекать внимание посторонних. У одного нашего представителя были анкеты, у другого – сумка с наборами для крэка. Они представлялись и говорили, что они не из полиции, а из IDUUT, и сами употребляют наркотики/крэк. У людей спрашивали, согласны ли они принять участие в анонимном опросе с целью собрать необходимые данные для городского Департамента здравоохранения, чтобы получить финансирование на деятельность проекта по всему городу. Если кто-то не хотел отвечать на вопросы, ему все равно давали набор для крэка и объясняли, как им пользоваться. Тех, кто соглашался, просили отойти в сторону и без свидетелей задавали им несколько вопросов ограниченной тематики – некоторые личные сведения, из какого материала у респондента сделана трубка для крэка, известен ли ему собственный статус по ВИЧ/ гепатиту С, своя ли у него трубка или общая с кем-то другим, получал ли он ожоги или порезы от трубки, пользовался ли общими с кем-то трубками до того, как зажили такие ожоги или раны.

В течение двух недель мы раздали более 500 комплектов и получили 254 заполненных анкеты. У нас еще оставалось около 2000 наборов, и мы обратились в аутрич-программы по снижению вреда

с предложением продолжить раздачу наборов. Пять организаций согласились, и мы провели для них однодневный семинар-тренинг. Мы начали с рассказов про собственный опыт небезопасного употребления крэка и про положительный эффект использования наборов для крэка. Затем мы объяснили, зачем нужен набор для крэка, как им пользоваться и как лучше раздавать наборы. Позже все организации сообщили нам, что наборы пользовались огромным успехом.

Тем временем мы с Раффи обработали данные опросов, и результаты нас встревожили. Мы увидели, что в городе царит настоящая эпидемия опасного поведения в связи с курением крэка, в том числе использования общих трубок на фоне очень высокой (по словам самих опрошенных) заболеваемости инфекционными болезнями, включая ВИЧ, гепатит С, туберкулез, грипп и оральный герпес. Осознавая, что медлить нельзя, мы созвали срочное совещание IDUUT и пришли к тому, что нужно написать доклад о нашем исследовании и презентовать его, а для этого организовать еще одну пресс-конференцию. Именно так мы и поступили спустя несколько дней.

Мы договорились о встрече с департаментом здравоохранения Торонто, чтобы сообщить о результатах опроса и об успехе нашей инициативы. Нас тепло встретили и восприняли всерьез, но дело продвигалось медленно – был сформирован еще один комитет. Еще через несколько месяцев было решено, что программы снижения вреда получают необходимые материалы для комплектования и раздачи наборов «безопасная трубка для крэка», а Департамент здравоохранения поможет с финансированием этого проекта. К сожалению, члены комитета решили, что трубки «“Silver Bullet” из нержавеющей стали слишком дорого обходятся, и для изготовления трубок стали использовать устойчивое к высоким температурам и небьющееся стекло Ругех. Но, по крайней мере, теперь в Торонто наборы «безопасная трубка для крэка» раздаются в большом количестве и бесплатно. За прошедшие восемь лет эту программу внедрили у себя и другие канадские города.

Самое главное, что я хочу отметить по поводу этого проекта – он с начала и до конца осуществлялся по инициативе и силами потребителей. Более того, мы начинали практически без всякой сторонней поддержки и, не имея государственного финансирования. Я горжусь этим проектом. Это отличный пример того, каких успехов может добиться разнородное и по большей части маргинальное сообщество потребителей наркотиков, когда мы вместе беремся за общее дело..



## Об авторах

### Шерил Уайт

Шерил Уайт живет в Торонто, провинция Онтарио, Канада, и является независимым консультантом по снижению вреда, профилактике ВИЧ/СПИДа и организационной работе среди потребителей наркотиков. Она работает в сфере профилактики ВИЧ и снижения вреда с середины 1980-х годов и является автором многочисленных статей и публикаций, в том числе первого в истории учебного пособия по аутизму в тюрьмах «The Virus in the Steel: HIV/AIDS in Canadian Prisons», подготовленного по заказу Минздрава Канады в 1993 году. Уайт выступала на многочисленных семинарах и конференциях на местном, национальном и международном уровне.

Будучи потребительницей наркотиков, Уайт стала одним из организаторов движения наркопотребителей в Торонто и по всему миру, работая в таких организациях, как Международная сеть людей, употребляющих наркотики. Она является соучредителем Международной сети женщин, употребляющих наркотики, Союза потребителей наркотиков Торонто, а недавно – нового Торонтского союза потребителей наркотиков (TDUU).

Она играет на гитаре, поет и пишет песни, а также выступает как профессиональный музыкант – в частности, как автор политических песен для прогрессивных организаций. С подросткового возраста она участвовала в феминистском, анти-расистском и анти-тюремном движениях. Имеет степень бакалавра и магистра социологии.

## Раффи Балян

Раффи Балян родился в Алеппо, вырос в Ливане, а с 1979 года живет в Канаде. Он политический активист и член нескольких организаций потребителей наркотиков. В 1998 году он помог создать первый Союз наркопотребителей Торонто (IDUUT), а в 2008 году – новый Торонтский союз потребителей наркотиков (TDUU). Он член Международной сети людей, употребляющих наркотики (INPUD), Канадского консорциума по наркотикам, Торонтской исследовательской группы по проблемам употребления наркотиков и Торонтской стратегии по наркотикам. Он принимает метадон с 1997 года и выступает консультантом метадоновых проектов.

Балян получил степень бакалавра в области образования и здравоохранения и степень бакалавра в области образования в Университете Квинс. Как преподаватель он работал с учащимися, у которых был высокий риск бросить школу. Интерес к снижению вреда и обмену игл и шприцев появился у него, когда он узнал, что некоторые из его учеников делают себе внутримышечные инъекции стероидов и при этом пользуются общими и неподходящими иглами. В 1998 году он создал в Торонто программу снижения вреда COUNTERfit, которая быстро завоевала признание и награды как всесторонняя и ориентированная на потребителей инициатива. Он получил несколько местных и национальных наград за свою работу и написал ряд статей, опубликованных в местных, национальных и международных журналах.

У Баляна двое замечательных сыновей 28 и 30 лет, которые всегда поддерживали и продолжают поддерживать его работу и гордятся его успехами.

## Программа «Общественное здравоохранение»

Программа «Общественное здравоохранение» Фондов «Открытое общество» выступает за построение общества, основанного на принципах социального включения, соблюдения прав человека, справедливости, в котором законы, нормы и деятельность в области здравоохранения научно обоснованы и отражают вышеназванные принципы.

Программа сотрудничает с лидерами и организациями гражданского общества в деле защиты прав человека и здоровья представителей маргинализированных слоев общества и в адвокации повышения степени прозрачности и подотчетности политики и практики в области здравоохранения. Деятельность программы «Общественное здравоохранение» работает в пяти стратегических направлениях: грантовая деятельность, развитие потенциала, адвокатура, стратегическое сотрудничество, мобилизация и увеличение финансирования. Программа «Общественное здравоохранение» работает в странах Центральной и Восточной Европы, Южной и Восточной Африки, Юго-Восточной Азии, и в Китае.

## Международная программа снижения вреда

Международная программа снижения вреда (IHRD) является проектом Программы общественного здравоохранения Фондов «Открытое общество». IHRD ставит перед собой цель снижения риска ВИЧ-инфицирования и других вредных последствий инъекционного употребления наркотиков, а также продвижения политики, направленной на защиту потребителей запрещенных наркотиков от стигмы и обеспечение их гражданских прав. С 1995 IHRD оказала поддержку более 200 программам в странах Центральной и Восточной Европы, бывшего Советского Союза и Азии. В своей деятельности IHRD руководствуется принципом, согласно которому люди, неспособные или не желающие отказаться от употребления наркотиков, тем не менее, могут изменить свою жизнь к

лучшему, чтобы сохранить свое здоровье и здоровье своих близких. С 2001 года IHRD считает приоритетным направлением адвокатию расширения доступа к программам обмена игл, нарколечению и лечению ВИЧ-инфекции, а также реформирование дискриминационной политики и практики, и расширение участия людей, употребляющих наркотики и живущих с ВИЧ, в формировании политики, влияющей на их жизни.

**[www.soros.org/health](http://www.soros.org/health)**







OPEN SOCIETY  
FOUNDATIONS