

## Modelové situace (případové studie)

### Sedmá studie: Fámy, ochrana důvěrných informací a vzdělávání

Aleš, zaměstnanec obchodu, si vzal volno, když zemřela jeho partnerka. Obchodem kolují zvěsti o HIV pozitivitě. Plánujete inventarizaci po skončení otevírací doby obchodu a požádáte Aleše, aby vyzvedl a připravil občerstvení.

Přijde za vámi jiným zaměstnanec obchodu a říká, že ostatní zaměstnanci nechtějí jíst nic, čeho se Aleš dotknul.

#### Co jako vedoucí obchodu uděláte?

POZOR: Nediskutujte ani neprobírejte Alešův zdravotní stav se zaměstnancem, který za vámi přišel - toto téma nemusí být součástí vašeho rozhovoru. Hned poté od zaměstnance zjistěte, proč někteří nechtějí jíst jídlo, kterého se Aleš dotkl. Pokud odpoví, že „Někteří si myslí, že Aleš je HIV pozitivní, a bojí se, aby se nenakazili,“ poděkujte mu, že za vámi přišel, a sdělte mu, že mnoho lidí má o problematice HIV/AIDS zkreslené představy. Povězte danému zaměstnanci, že společným jídlem či běžným kontaktem se virem HIV nenakazí. Řekněte mu o způsobech přenosu viru a odkážete ho na [web občanského sdružení Česká společnost AIDS pomoc](#). Dále zaměstnanci navrhněte, aby si znovu přečetl materiály, které obdržel při školení o HIV/AIDS (pokud jste takové pořádali, pokud ne, zvažte jeho uspořádání, rádi Vám s ním pomůžeme), aby si osvěžil své znalosti o HIV/AIDS.

Připomeňte, že se na školení o HIV/AIDS učili, že šíření zvěstí je nepřijatelné. Upozorněte zaměstnance, jak složité to pro Aleše musí být, když ztratil partnerku - a protože my všichni jsme někdy ztratili někoho blízkého, víme, že Aleš potřebuje naši podporu.

Zdůrazněte, že vy si po skončení inventarizace dáte občerstvení jako první a také to udělejte!

Během inventarizace a po ní sledujte, zda se k Alešovi ostatní chovají jinak nebo zda se na něm nějak projevují pocity jeho spolupracovníků. Jako manažer máte odpovědnost za pracovní prostředí a musíte vynaložit veškerou snahu k tomu, aby toto prostředí bylo pro zaměstnance bez ohledu na jejich skutečnou či předpokládanou HIV pozitivitu bez stigmat. Jakékoli kroky, které musíte podnikat, závisí na situaci a může jít od naplánování dodatečného školení o problematice HIV/AIDS po disciplinární kroky.

#### Alternativní scénář:

**Může se stát, že zaměstnanec, který za vámi se svými obavami přišel, neodhalí důvod, proč se lidé bojí. Namísto toho vám zaměstnanec řekne: „Ani nevím, prostě to nechtějí jíst.“ Pak prostě odejde.**

Protože neznáte kontext reakce zaměstnance, není vhodné v danou chvíli něco dělat. Po provedení inventarizace je zvlášť důležité, abyste záměrně byli prvními ve frontě na občerstvení. Během inventarizace skupinu sledujte, zda se k Alešovi chová jinak nebo zda se na něm nějak projevují pocity jeho spolupracovníků. Jako manažer máte odpovědnost za pracovní prostředí a za vynaložení veškeré snahy k tomu, aby toto prostředí bylo pro zaměstnance bez ohledu na jejich skutečnou či předpokládanou HIV pozitivitu bez stigmat. Jakékoli provedené kroky závisí na situaci a může jít od naplánování dodatečného školení o problematice HIV/AIDS po disciplinární kroky.



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

ČESKÁ SPOLEČNOST AIDS POMOC, o.s., Dům světla  
Malého 282/3, CZ-186 00 Praha 8  
tel.: +420 224 814 284, fax: +420 224 810 345  
e-mail: [info@aids-pomoc.cz](mailto:info@aids-pomoc.cz), [www.aids-pomoc.cz](http://www.aids-pomoc.cz)