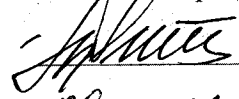


УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ОАО «Саратовские обои»

 Топоров В.А.
09 01 2017 г

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВИЧ/СПИДе и сфере труда
на ОАО Саратовские обои

ВИЧ/СПИД оказывает серьезное воздействие на общество и экономику, сферу труда, как в формальном, так и в неформальном секторах, работников, их семьи и иждивенцев, организации работодателей и работников и государственные и частные предприятия и подрывает процесс достижения целей достойного труда и устойчивого развития;

Учитывая данный фактор руководство предприятия понимает важность роли Международной организации труда в решении проблем, касающихся ВИЧ/СПИДа и сферы труда, и необходимость для предприятия активизировать свои усилия для достижения целей социальной справедливости и борьбы со стигматизацией и дискриминацией в отношении ВИЧ/СПИДа во всех аспектах своей деятельности.

Работодатель учитывает следующие факторы:

- ВИЧ/СПИД оказывает более сильное воздействие на уязвимые группы и группы риска;
- ВИЧ-инфекция в равной степени поражает и мужчин и женщин, хотя женщины и девушки подвергаются более значительному риску и в большей степени уязвимы к воздействию ВИЧ-инфекции и несоразмерно сильнее страдают от пандемии ВИЧ, чем мужчины из-за гендерного неравенства, и что поэтому расширение прав и возможностей женщин является ключевым фактором в глобальных ответных мерах борьбы с ВИЧ/СПИДом;
- Отсутствие информации и осведомленности, несоблюдение врачебной тайны и недостаточный доступ к лечению и неисполнение указаний врачей повышают риски передачи ВИЧ-инфекции, уровни смертности, число детей, которые потеряли одного или обоих родителей, и число работников, занятых неформальным трудом;

Для предотвращения распространения ВИЧ/СПИД учитываются следующие предложения:

- защита работников путем осуществления комплексных программ по вопросам безопасности и гигиены труда;
- необходимость оказания содействия осуществлению положений международных трудовых конвенций и рекомендаций и других международных актов, которые имеют отношение к ВИЧ/СПИДу и к сфере труда, включая те из них, в которых признается право на максимально высокие уровни здоровья и достойной жизни;

- особую роль организационно-взаимодействию работодателя и работников в деле оказания содействия и поддержки национальным и международным усилиям по борьбе с ВИЧ/СПИДом в сфере труда;
- необходимость учитывать международные нормы для направления усилий организаций работодателей и работников в определении их ролей и обязанностей на всех уровнях;

определив, что эти предложения принимают форму рекомендации.

I. Определения

Применительно к настоящей рекомендации:

- 1.1 термин "ВИЧ" означает вирус иммунодефицита человека, вирус, который разрушает иммунную систему человека;
- 1.2 термин "СПИД" означает синдром приобретенного иммунодефицита, который возникает на самых последних стадиях развития ВИЧ-инфекции и характеризуется оппортунистическими инфекциями или связанными с ВИЧ онкологическими заболеваниями или теми и другими заболеваниями;
- 1.3 термин "лица, живущие с ВИЧ" означает лиц, инфицированных ВИЧ;
- 1.4 термин "стигма" означает социальное клеймо, которое при упоминании в связи с каким-либо лицом обычно приводит к социальной изоляции и является препятствием на пути всестороннего участия в социальной жизни лица, инфицированного ВИЧ или пострадавшего от этого заболевания;
- 1.5 термин "дискриминация" означает всякое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к ликвидации или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как это определено в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий и в Рекомендации 1958 года ;
- 1.6 термин "пострадавшие лица" означает лиц, чьи жизни изменились под влиянием ВИЧ/СПИДа ввиду более широкого воздействия пандемии;
- 1.7 термин "обеспечение приемлемых условий жизни и труда" означает любые изменения и коррективы, касающиеся работы или рабочего места, которые являются реально осуществимыми и позволяют лицам, живущим с ВИЧ или со СПИДом, иметь доступ к занятости, участвовать в трудовой деятельности и продвигаться по службе;
- 1.8 термин "уязвимость" означает неравные возможности, социальную изоляцию, безработицу или ненадежную занятость, обусловленные социальными, культурными, политическими и экономическими факторами, что делает человека более восприимчивым к ВИЧ-инфекции и заболеванию СПИДом;
- 1.9 термин "рабочее место" означает любое место, где работники занимаются своей деятельностью;
- 1.10 термин "работник" относится ко всем лицам, работающим в соответствии с любыми формами занятости или соглашениями.

II. Сфера охвата

Настоящая рекомендация охватывает:

- 2.1 всех работников предприятия, работающих на основе всех форм занятости или соглашений, а также все рабочие места, включая:
- 2.2 лиц, имеющих любую занятость или профессию;
- 2.3 лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников;
- 2.4 добровольцев;
- 2.5 претендентов на рабочие места;
- 2.6 уволенных и временно неработающих работников;

III. Общие принципы

Следующие общие принципы должны применяться в отношении всех действий в рамках национальных ответных мер борьбы с ВИЧ/СПИДом в сфере труда:

- 3.1 ответные меры борьбы с ВИЧ/СПИДом должны рассматриваться в качестве вклада в процесс практического осуществления прав человека и основных свобод и гендерного равенства для всех, включая работников, их семьи и их иждивенцев;
- 3.2 ВИЧ/СПИД необходимо признать и рассматривать в качестве вопроса, связанного с рабочими местами, который должен быть включен в число важнейших элементов национальных, региональных и международных ответных мер борьбы с этой пандемией на основе всестороннего участия организаций работников и работодателей;
- 3.3 не следует допускать никакой дискриминации в отношении работников, особенно лиц, ищущих работу, и претендентов на рабочие места, на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных или принадлежности к регионам мира или группам населения, которые считаются в большей степени подверженными риску стать ВИЧ-инфицированными или более уязвимыми к ВИЧ-инфекции;
- 3.4 профилактика всех средств передачи ВИЧ-инфекции должна быть одним из основополагающих приоритетов;
- 3.5 работники и их семьи и иждивенцы должны иметь доступ к услугам, связанным с профилактикой, лечением, уходом и поддержкой в отношении ВИЧ/СПИДа, и пользоваться этими услугами, и рабочие места должны сыграть роль в облегчении доступа к таким услугам;
- 3.6 следует признать и активизировать участие и сотрудничество работников в разработке, осуществлении и оценке национальных программ и программ на рабочих местах;
- 3.7 работники должны извлекать пользу из программ профилактики особых рисков, связанных с передачей ВИЧ-инфекции и сопутствующих инфекционных заболеваний на рабочих местах, таких как туберкулез;
- 3.8 работникам, их семьям и иждивенцам должна быть обеспечена неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность информации в отношении ВИЧ/СПИДа, в частности, их собственного статуса ВИЧ-инфицированных;

3.9 от работников не следует требовать проходить анализ на ВИЧ или сообщать информацию об их ВИЧ-статусе;

3.10 меры борьбы с ВИЧ/СПИДом в сфере труда являются частью национальных политики и программ, в том числе связанных с вопросами труда, образования, социальной защиты и здравоохранения;

3.11 защита работников профессий, которые особенно подвергаются риску передачи ВИЧ-инфекции.

IV. Политика и программы

Предприятие должно:

4.1 проводить национальные политику и программы по ВИЧ/СПИДу и сфере труда и по вопросам безопасности и гигиены труда там, где таковые уже существуют;

4.2 интегрировать в соответствующих случаях свои политику и программы по ВИЧ/СПИДу и сфере труда в планы развития и в стратегии сокращения масштабов бедности, включая достойный труд, жизнеспособные предприятия и стратегии получения доходов.

4.3 в процессе разработки политики и программ предприятия должны учитываться роль рабочих мест в области профилактики, лечения, ухода и поддержки, включая оказание содействия в области консультирования и добровольного проведения анализов ;

4.4 использовать любую возможность для распространения информации о политике и программах по ВИЧ/СПИДу и сфере труда через работников и работодателей, другие соответствующие структуры по вопросам борьбы с ВИЧ/СПИДом и каналы общественной информации.

V. Дискриминация и содействие обеспечению равенства возможностей и обращения

5.1 Работодатель и работники должны рассмотреть вопрос о предоставлении защиты, равной той, которая предусматривается в соответствии с Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий , с целью предотвращения дискриминации в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных лиц;

5.2 реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированного лица не должен служить основанием, препятствующим его приему на работу или предоставлению ему непрерывной занятости или пользованию равными возможностями в соответствии с положениями Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий ;

5.1 реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить причиной прекращения трудовых отношений. К временному отсутствию на работе по причине заболевания или выполнения обязанностей по уходу, связанных с ВИЧ/СПИДом, необходимо относиться так же, как и к отсутствию по состоянию здоровья, с учетом положений Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений ;

5.3 когда существующие меры борьбы с дискриминацией на рабочих местах являются неадекватными для предоставления эффективной защиты от дискриминации, связанной с ВИЧ/СПИДом, работодатель должен адаптировать эти меры или принимать новые меры, а также предусмотреть их действенную реализацию.

5.4 лица, страдающие от заболеваний, связанных с ВИЧ-инфекцией, не должны быть лишены возможности - при обеспечении, в случае необходимости, приемлемых условий жизни и труда - продолжать работу до тех пор, пока они, по состоянию здоровья, могут выполнять такую работу. Необходимо стимулировать принятие мер для того, чтобы перевести таких лиц на другую работу, которая в достаточной степени приспособлена к их возможностям на основе прохождения профессиональной подготовки, или облегчить им процесс возвращения на работу;

5.5 необходимо принимать меры на рабочих местах или с их помощью в целях сокращения возможности передачи ВИЧ-инфекции и ослабления ее воздействия путем содействия:

- а) обеспечению соблюдения прав человека;
- б) обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин;
- в) принятию мер по предотвращению и запрещению насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах;
- г) обеспечению активного участия как женщин, так и мужчин в ответных мерах борьбы с ВИЧ/ СПИДом;
- д) участию и расширению прав и возможностей всех работников, независимо от их сексуальной ориентации и принадлежности к уязвимым группам;
- е) охране сексуального и репродуктивного здоровья и репродуктивных прав женщин и мужчин;
- ж) эффективному обеспечению конфиденциальности личных данных, включая медицинские данные.

VI. Профилактика

6.1 Стратегии профилактики должны быть приспособлены к национальным условиям и конкретным рабочим местам и они в полной мере должны учитывать проблемы гендерного, культурного, социального и экономического характера.

6.2 профилактика должна обеспечивать:

- а) предоставление всем людям актуальной, надлежащей и своевременной информации, а также доступа к ней, в форме и на русском языке, по имеющимся различным каналам связи;
- б) разработку программ обучения в помощь женщинам и мужчинам, чтобы они осознавали риск всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремились максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;
- в) осуществление эффективных мер в области безопасности и гигиены труда;
- г) принятие мер, поощряющих работников к тому, чтобы они знали свой ВИЧ-статус благодаря добровольному консультированию и проведению анализов;
- д) доступ ко всем средствам профилактики, в том числе включая обеспечение необходимых запасов, в частности мужских и женских презервативов, и предоставление, в соответствующих случаях, информации об их правильном использовании, а также доступ к постконтактным средствам профилактики;

е) эффективные меры по сокращению видов поведения с высокой степенью риска, включая группы, подвергающиеся наибольшему риску, с целью уменьшения масштабов распространения ВИЧ-инфекции.

VII Лечение и уход

7.1 Работодатель должен обеспечивать, чтобы национальная политика и программы по оказанию медицинской помощи на рабочих местах определялись на основе консультаций с работниками и их представителями и чтобы эта помощь была связана с работой государственных служб здравоохранения. Они должны предоставлять самый широкий диапазон соответствующих и эффективных мер с целью предотвращения заболеваний ВИЧ/СПИДом и управления масштабами их воздействия.

7.2 добровольному консультированию и проведению анализов.

Не следует допускать никакой дискриминации против работников или их иждивенцев на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных с точки зрения их доступа к программам социального обеспечения и системам страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также с точки зрения пособий и льгот в рамках таких программ, включая пособия по медицинскому страхованию, по инвалидности и в случае смерти и потери кормильца.

VIII Поддержка

8.1 Программы по уходу и поддержке должны включать меры по обеспечению приемлемых условий жизни и труда на рабочих местах для лиц, живущих с ВИЧ или связанными с ВИЧ заболеваниями. Работу необходимо организовать таким образом, чтобы учитывать эпизодический характер заражения ВИЧ-инфекцией и СПИДом, а также возможные побочные эффекты лечения;

8.2 работодатель должен способствовать сохранению на рабочих местах и приему на работу лиц, живущих с ВИЧ.

IX Проведение анализов, неприкосновенность частной жизни и конфиденциальность

9.1 Тестирование должно быть по-настоящему добровольным и свободным от принуждения, а в программах тестирования должны соблюдаться международные руководящие принципы в отношении конфиденциальности, консультирования и согласия;

9.2 от работников, включая претендентов на рабочие места и трудовых мигрантов, лиц, ищущих работу, не следует требовать прохождения анализов или других форм скрининга на ВИЧ;

9.3 результаты анализов на ВИЧ должны быть конфиденциальной информацией, и они не должны ставить под угрозу доступ к рабочим местам, непрерывность трудового стажа, стабильность рабочих мест и возможности продвижения по службе;

9.4 от работников, включая трудовых мигрантов, лиц, ищущих работу, и претендентов на рабочие места, не следует требовать предоставления связанной с ВИЧ информации в отношении себя лично или других лиц. Доступ к такой информации должен быть подчинен правилам конфиденциальности информации в отношении защиты личных данных работников, и других соответствующих международных норм в отношении личных данных;

9.5 работодатель должен установить легкодоступные процедуры урегулирования споров, которые обеспечат правовую защиту работникам, если их права, изложенные в пунктах будут нарушаться.

X Безопасность и гигиена труда

10.1 Производственная среда должна быть здоровой и безопасной;

10.2 Меры безопасности и гигиены труда, препятствующие воздействию ВИЧ-инфекции на рабочих местах, должны включать профилактические меры общего характера, мероприятия по предотвращению несчастных случаев и рисков, такие как организационные меры, технические и технологические меры, индивидуальное защитное снаряжение и, в соответствующих случаях, меры по охране окружающей среды и постконтактные средства профилактики и другие меры безопасности с целью минимизации риска заражения вирусом ВИЧ и туберкулезом работников отдельных профессий, в наибольшей степени подвергающихся риску, включая работников в секторе здравоохранения;

10.3 в рамках мер по повышению степени информированности необходимо подчеркивать, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

XI. Осуществление

11.1 Политика по ВИЧ/СПИДу и сфере труда должна:

- а) осуществляться с учетом итогов консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и другими заинтересованными сторонами;
- б) применения национальных законов и нормативно-правовых актов;
- в) соглашений между работодателем и рабочими;
- г) национальной политики и программ действий на рабочих местах;
- д) обеспечивать сотрудничество и координацию между соответствующими государственными органами и государственными и частными службами, включая программы по страхованию и предоставлению пособий или другие виды программ;
- е) разрабатываться, осуществляться и регулярно пересматриваться и обновляться с учетом новейших научных открытий и социальных преобразований и необходимости выдвижения на первый план вопросов гендерного равенства;
- ж) координироваться, в частности с национальными системами здравоохранения и социального обеспечения;

XII Социальный диалог

12.1 Осуществление политики и программ в области ВИЧ/СПИДа должно опираться на сотрудничество и взаимное доверие между работодателями, работниками и их представителями и правительствами, при активном участии на их рабочих местах лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом;

12.2 работодатель и работники должны содействовать повышению степени информированности о ВИЧ/СПИДе, включая профилактику и недопущение дискриминации, посредством проведения обучения и предоставления информации. Эти меры должны учитывать гендерные и культурные факторы.

XIII Обучение, подготовка, информация и консультации

13.1 Все программы обучения, инструкции по технике безопасности и любые необходимые руководства на рабочих местах в отношении ВИЧ/СПИДа должны быть изложены в понятной и доступной форме для всех работников, особенно для вновь принятых на работу или неопытных работников, в том числе для трудовых мигрантов, молодых работников и лиц, проходящих обучение, включая стажеров и учеников. Подготовка, инструкции и руководства должны учитывать гендерные и культурные факторы и быть приспособленными к характеристикам рабочей силы, с учетом факторов риска для рабочей силы;

13.2 работодателям должны изучать современную научную и социально-экономическую информацию и, в соответствующих случаях, обучение и подготовка по проблемам ВИЧ/СПИДа в целях оказания им содействия в принятии надлежащих мер на рабочих местах;

13.3 все работники, включая стажеров, практикантов и добровольцев, должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи.

13.4 работники и их представители должны иметь право получать информацию и консультативные услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.