



Internationales
Arbeitsamt
Genf

Tagungsbericht ILO AIDS

5 IOE-IBFG-Tagung zur
Ingangsetzung gemeinsamer
Aktionspläne gegen HIV/Aids
in Afrika

IAA, Genf

30.–31. März 2004

IOE-IBFG-Tagung zur Ingangsetzung
gemeinsamer Aktionspläne
gegen HIV/Aids in Afrika

**Internationales Arbeitsamt
Genf**

30.–31. März 2004

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2006

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, unter der Voraussetzung, daß die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei der Abteilung Veröffentlichungen (Verlagsrechte) des Internationalen Arbeitsamtes, CH-1211 Genf 22, Schweiz. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

ISBN 92-2-719187-9 und 978-92-2-719187-6 (Print)

ISBN 92-2-719188-7 und 978-92-2-719188-3 (Web version)

Erste Auflage 2006

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, daß das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Mißbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

Inhaltsverzeichnis	Einleitung	5
	Eröffnungssitzung	5
	Landesberichte	6
	<i>Côte d'Ivoire</i>	6
	<i>Ghana</i>	7
	<i>Kenia</i>	7
	<i>Malawi</i>	8
	<i>Mali</i>	8
	<i>Tansania</i>	9
	<i>Uganda</i>	9
	<i>Sambia</i>	10
	Maßnahmen am Arbeitsplatz: Podiumsdiskussion	12
	<i>CFAO</i>	12
	<i>Merck</i>	12
	<i>Lafarge</i>	12
	<i>Kampagne der Globalen Gewerkschaften</i> <i>gegen HIV/Aids</i>	13
	<i>Weltgesundheitsorganisation</i>	13
	Mobilisierung von Ressourcen	14
	<i>GTZ: Die BACKUP-Initiative und ACCA</i>	14
	<i>Ständige Vertretung Schwedens</i> <i>bei den Vereinten Nationen, Genf</i>	15
	<i>Außenministerium der Niederlande</i>	15
	<i>Überblick über Finanzierungsmöglichkeiten</i> <i>der Vereinigten Staaten</i>	16
	<i>Der Globale Fonds zur Bekämpfung von AIDS,</i> <i>Tuberkulose und Malaria</i>	16
	Arbeitsgruppen: Entwicklung der Aktionspläne	17
	Schlußsitzung	19
	 Anhang I: Gemeinsame Aktionspläne der IOE und des IBFG in acht afrikanischen Ländern	20
	Anhang II: Programm der Tagung	22
	Anhang III: Teilnehmerliste	23
	Anhang IV: Übersicht über die Tätigkeiten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in den acht Ländern	25

Einleitung

Am 12. Mai 2003 unterzeichneten die Generalsekretäre des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) und der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE)¹ eine gemeinsame Erklärung zu HIV/Aids mit dem Titel „HIV/Aids gemeinsam bekämpfen – Ein Programm für ein künftiges Engagement“. Eine weitere Erklärung wurde von der Afrikanischen Regionalorganisation des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG-AFRO) und der Panafrikanischen Arbeitgeberkonferenz (PEC) am 24. August 2003 in Nairobi unterzeichnet. Um den Weg für Maßnahmen auf Landesebene zu bereiten, legten Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine gemeinsame EntschlieÙung zu HIV/Aids vor, die von der 10. Afrikanischen Regionaltagung der IAO, die vom 2. bis 5. Dezember 2003 in Addis-Abeba stattfand, angenommen wurde.

Laut der EntschlieÙung wird die Umsetzung gemeinsamer Aktionspläne gegen HIV/Aids am Arbeitsplatz in acht afrikanischen Ländern angestrebt – Côte d'Ivoire, Ghana, Kenia, Malawi, Mali, Tansania, Uganda und Sambia. So werden die Mitglieder der IOE und der IBFG-AFRO in die Lage versetzt, gemeinsame Strategien und Programme zu entwickeln. Der ProzeÙ nimmt seinen Anfang in Afrika, die aus den Pilotprogrammen gezogenen Lehren werden jedoch allen Mitgliedern der beiden Organisationen zugute kommen. Für den 30. und 31. März wurde eine Tagung zur Festlegung der Hauptbestandteile der Pläne sowie einer Strategie zu ihrer Umsetzung anberaunt.

Eröffnungssitzung

Begrüßungs- und Eröffnungsansprachen wurden von Herrn Antonio Peñalosa, Generalsekretär der IOE, Herrn Andrew Kailembo, Generalsekretär der IBFG-AFRO, Frau Amadi-Njoku, Direktorin des Afrikanischen Regionalbüros der IAO, und Herrn Franklin Lisk, Direktor des IAO-Programms HIV/Aids und die Welt der Arbeit, gehalten.

Herr Lisk begrüßte die Teilnehmer und erinnerte sie an die einzelnen Stufen, die zu der Tagung geführt hatten, angefangen mit der Unterzeichnung einer Erklärung über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu HIV/Aids im letzten Mai. Er verwies auf die Rolle der IAO bei der Förderung und Unterstützung des sozialen Dialogs innerhalb des durch den *Praxisorientierten Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit* abgesteckten grundsatzpolitischen und technischen Rahmens.

Herr Peñalosa erklärte, dass die Ausarbeitung der gemeinsamen Aktionspläne das praktische Ergebnis einer einzigartigen Kooperationsinitiative sei. Er stellte klar, dass sie nur den Anfang der praktischen Maßnahmen darstellen würden – ein Pilotprojekt, das nach seiner Umsetzung und Erprobung von den Mitgliedsorganisationen der IOE und des IBFG in allen Regionen repliziert werden würde. Er erinnerte die Teilnehmer an die entscheidende Rolle, die die Mitglieder der IOE weltweit gespielt hätten, und an die Möglichkeiten, die die Zusammenarbeit mit ihnen und mit den IBFG-Mitgliedern biete, um Arbeitnehmer und ihre Familien zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den kleinen und mittleren lokalen Betrieben in Ländern und Gemeinschaften, die am meisten von der Epidemie betroffen seien.

Herr Andrew Kailembo wies auf die einmalige Gelegenheit hin, die die Tagung biete, sich über die traditionellen Differenzen zwischen Arbeit-

¹ Die IOE und der IBFG sind die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf internationaler Ebene. Die IOE vertritt 137 nationale Arbeitgeberverbände aus 133 Ländern. Dem IBFG sind 231 nationale Gewerkschaften in 150 Ländern angeschlossen, die 158 Millionen Mitglieder vertreten. Die beiden Organisationen unterhalten seit langem eine Arbeitsbeziehung und bilden zwei der drei dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO.

nehmern und Arbeitgebern hinwegzusetzen. Er kam auf das Programm zur Ausbildung von Gewerkschaftsmitgliedern als Peer Educators (HIV/Aids-Aufklärer) und die Beteiligung afrikanischer Arbeitgeber an einer Überprüfungstagung im letzten April zu sprechen, die sich auf Empfehlungen für gemeinsame Maßnahmen geeinigt hatte. Er betonte, wie wichtig es sei, die Pilotpläne zu erweitern und in anderen Ländern umfassend zu replizieren.

Frau Amadi-Njoku unterstrich die Bedeutung des Arbeitsplatzes und der Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, um den Teufelskreis von HIV/Aids und Armut zu durchbrechen. Sie bezeichnete die Tagung als die Geburtsstunde einer starken strategischen Allianz zwischen der IOE, dem IBFG und der IAO, um der weiteren Ausbreitung der Krankheit Einhalt zu gebieten. Sie wies auf die Notwendigkeit hin, Aids-bezogene Fragen in die Entwicklungsprogramme und die nationale Planung zu integrieren, wobei Frauen und Jugendlichen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte, da die Epidemie in gefährlicher Weise die Fertigkeiten, die Erfahrungen und die Netzwerke beeinträchtigt, die Frauen und ihre Familien in Afrika unterstützen. Die Wahrung und Erweiterung der Jugendbeschäftigung unter Berücksichtigung der besonderen Risiken von HIV/Aids für junge Menschen habe für die afrikanische Region Vorrang.

Landesberichte

Delegierte der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in den acht Ländern beschrieben dann ihre wesentlichen Tätigkeiten und berichteten über das von ihnen Erreichte, wobei sie auch auf Hindernisse und Zwänge hinwiesen (siehe auch die Übersicht in Anhang IV).

Aus den Landesberichten ging eindeutig hervor, dass die Partner einzeln und gemeinsam ein breites Spektrum von innovativen, praktischen und wirksamen Maßnahmen durchgeführt haben, und es haben sich viele Lehren ergeben, die dazu beitragen können, künftige Tätigkeiten zu prägen.

Côte d'Ivoire

Die Präsentation wurde von Herrn N'Guessan Loba, *Conseil National du Patronat Ivoirien* (CNPI), vorgenommen; der Arbeitnehmerdelegierte war verhindert.

Aids ist die Haupttodesursache in der Erwerbsbevölkerung und ist für die Hälfte aller Fälle von Absentismus verantwortlich, was messbare Auswirkungen auf die Produktivität hat. Infolgedessen haben 52 dem CNPI angeschlossene Unternehmen gemeinsame Ausschüsse und Arbeitsplatzprogramme im Rahmen des nationalen Aktionsplans gegen HIV/Aids eingerichtet. Diese umfassen die Prävention durch Sensibilisierungskampagnen im Hinblick auf Verhaltensänderungen, die Behandlung von sexuell übertragenen Infektionen und die Förderung von VCT (*Voluntary Counselling and Testing* – freiwillige Beratung und Untersuchung). Die Präventionskampagnen hatten allgemein einen Rückgang der sexuell übertragenen Infektionen um 70 Prozent zur Folge. Das Programm umfaßt auch Betreuung, wobei in größeren Unternehmen die Behandlung zu 100 Prozent übernommen wird, und die Einrichtung von Solidaritätsfonds. In der Zukunft geht es darum, Ressourcen zu mobilisieren, um die Behandlung auf die Ehegatten und Kinder von Arbeitnehmern auszudehnen, die Zahl der Unternehmen mit Ausschüssen und Programmen zu erhöhen und Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten dazu anzuhalten, Maßnahmen zu ergreifen. Die zweigliedrige HIV/Aids-Abteilung des CNPI verfolgt diese Ziele, indem sie das Schwergewicht auf vier Prioritäten legt: Koordinierung, Überwachung und Evaluierung; Prävention; Betreuung; und Mobilisierung von Ressourcen.

Ghana Die Präsentation wurde von Herrn K. Ampadu Yeboah, *Ghana Employers' Association* (GEA), und Herrn John Brimpong, *Trade Union Congress of Ghana* (TUC), vorgenommen.

Der GEA, der TUC und das *Centre for Aids Information Network* (CAIN), eine nichtstaatliche Organisation, arbeiten zusammen, um Informationen zu verbreiten, Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen und Ausbildungsaktivitäten für den formellen und den informellen Sektor zu bieten. Im Anschluss an eine von der IAO finanzierte Erhebung im Jahr 2001 beschloss der GEA, seine eigenen Maßnahmen zu verstärken, und er entwickelte eine HIV/Aids-Politik für sein eigenes Sekretariat und Leitlinien für Unternehmen. Die Organisation führt Ausbildungen durch (Anlaufstellen, Peer Educators, Berater) und entwickelte Materialien, einschließlich eines Ausbildungshandbuchs. Das größte Problem des GEA ist der Kapazitätsmangel und das fehlende Verständnis der Unternehmensleiter für die Problematik von HIV/Aids.

Die Politik des TUC zu HIV/Aids besteht darin, unter den Mitgliedern Bewusstsein zu schaffen und Kapazität aufzubauen mit dem Ziel, HIV/Aids-Belange in Gesamtarbeitsverträge einzubeziehen und Arbeitsplatzprogramme durchzuführen. Der TUC unterstützt seine Mitglieder bei der Entwicklung ihrer eigenen Politiken und Programme, bildet Aufklärer aus und führt Fernunterrichtslehrgänge durch. Er hat ferner HIV/Aids als Modul in das Studienprogramm aufgenommen, das zum *Labour Studies Certificate* führt. Die gewerkschaftlichen Tätigkeiten umfassen Kampagnen, Aufrufe zu Verhaltensänderungen, die Förderung von VCT sowie Betreuung und Unterstützung.

Kenia Die Präsentation wurde von Herrn Joel O. Momanyi, *Federation of Kenya Employers* (FKE), und Herrn Noah Chune, *Central Organization of Trade Unions Kenya* (COTU(K)), vorgenommen.

Der FKE hat 2.600 Mitglieder. Er begann mit seinen Maßnahmen gegen Aids im Jahr 1988 und setzte einen Beratenden Ausschuss für HIV/Aids ein, der regelmäßig zusammentritt. Mit Unterstützung des FKE haben Zucker-, Tee-, Kaffee- und Dienstleistungsunternehmen Arbeitsplatzprogramme entwickelt, einschließlich Prävention – in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften – und kostenloser Behandlung für Arbeitnehmer und ihre unmittelbaren Familienangehörigen. Die Organisation hat einen Verhaltenskodex zu HIV/Aids, ein Ausbildungshandbuch für Animatoren, Basis-Erhebungen für Zwecke der Überwachung und Evaluierung und sektorspezifische Politiken für Plantagen, das Hotel- und Fremdenverkehrsgewerbe und die Blumenindustrie entwickelt. Ferner ist es ihm gelungen, in Verhandlungen mit der pharmazeutischen Industrie eine Senkung des Preises für ARVs (antiretrovirale Medikamente) durchzusetzen, und er führt zur Zeit Konsultationen mit der Versicherungsbranche im Hinblick auf einen Versicherungsschutz für die Arbeitnehmer durch. Die Strategien des FKE zur Bekämpfung von Aids beruhen auf nachhaltigen Präventionskampagnen, der Kenntnis des Status durch VCT, der Behandlung von opportunistischen Infektionen und einer erschwinglichen Ernährung; er fördert auch die Einbeziehung der Familie und eine dreigliedrige Zusammenarbeit. Das Hauptproblem, vor das er gestellt ist, um die Aufklärung durch Kollegen (Peer Education) und die Beratung, Betreuung und Unterstützung weiterentwickeln zu können, ist die Mobilisierung von Ressourcen.

Die COTU(K) führt in Zusammenarbeit mit IBFG-AFRO und dem *National AIDS Control Council* Tätigkeiten durch wie die Aufklärung von Mitgliedern und ihrer Familien, Beratung und Ausbildung von Peer Educators, Gewerkschaftsvertretern und Gewerkschaftsfunktionären. Sie liefert politische Leitlinien für die Einbeziehung von HIV/Aids-Fragen in Gesamtarbeitsverträge. Die Organisation verfügt über eine HIV/Aids-Koordinierungsstelle, die die Planung und Durchführung der Programme

sowie die Ressourcenmobilisierung überwacht, und richtet zur Zeit einen Solidaritätsfonds für Mitglieder mit HIV/Aids ein. Sämtliche Ausbildungstätigkeiten werden in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern entwickelt. Zu den Schwierigkeiten, die zu überwinden sind, gehören die Unterstützung junger Menschen und die Ausweitung der Tätigkeiten auf den informellen Sektor.

Malawi

Die Präsentation wurde von Herrn Patrick Chikowi, *Shire Business Ltd.*, für den Arbeitgeberverband und von Herrn Lurther Mambala, *Hotel Food and Catering Workers' Union*, für den *Malawi Congress of Trade Unions (MCTU)* vorgenommen.

Beide waren sich darin einig, dass die Epidemie die größte Entwicklungsherausforderung darstellt, vor die das Land gestellt ist. Im Jahr 1999 wurden betriebliche Sensibilisierungsprogramme mit Hilfe nichtstaatlicher Organisationen in die Wege geleitet. Die Regierung unterstützt die Unternehmen bei der Aids-Aufklärung in Verbindung mit Berufsbildung und bezieht die Arbeitswelt in Kampagnen zur Förderung der Inanspruchnahme von VCT ein. Die Firma *Shire Business* verteilt neben anderen Unternehmen Kondome an die Beschäftigten. Abschließend betonte Herr Chikowi, wie wichtig es ist, die Rechte der mit HIV/Aids lebenden Personen zu wahren: Diskriminierung ist kontraproduktiv und sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer kostspielig. Er wies darauf hin, dass mehr Mittel erforderlich seien, um die betrieblichen Tätigkeiten auszuweiten.

Herr Mambala erläuterte, dass Malawi einem multisektoralen, sich auf mehrere Partner stützenden Vorgehen Vorrang eingeräumt hat, das auf einer nachhaltigen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruht: Es gibt eine Vereinbarung mit den Arbeitgebern über die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen zu HIV/Aids auf innerstaatlicher Ebene und über HIV/Aids-Ausschüsse am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaften sind auch in der *National AIDS Commission* vertreten. Im Juli 2003 veranstaltete die *Hotel Food and Catering Workers' Union* ein Arbeitsseminar, um die Gewerkschaftsspitzen zu alarmieren und den Weg für Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zu bereiten. Die Gewerkschaften haben sich zum Kampf gegen die Stigmatisierung verpflichtet, die als eines der Haupthindernisse bei der Bekämpfung von HIV und Aids betrachtet wird.

Mali

Die Präsentation wurde von Herrn Lassina Traoré, *Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)*, und Frau Sidibe Kadiatou Routé, *Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM)*, vorgenommen.

In Mali ist es zu einer umfassenden Kampagne der Mobilisierung gegen HIV/Aids gekommen, die auf einem wirklich multisektoralen Vorgehen, starker Unterstützung seitens nichtstaatlicher Organisationen und der Beteiligung der Gemeinschaft beruht. Herr Traoré erwähnte den Appell von Douala und die anschließende Kampagne zur Sensibilisierung von Unternehmensleitern, die die Kostenwirksamkeit von Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz in den Vordergrund stellte. Die Organisation hat zusammen mit dem Gesundheitsministerium sektorale Pläne entwickelt, angefangen mit dem Transportsektor. Das Gesundheitsministerium unterstützt Präventionsmaßnahmen in den Betrieben und hat dem CNPM bei der Einrichtung eines Sonderfonds für Arbeitnehmer, die mit HIV/Aids leben, und ihre Familien geholfen. Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und ihren Verbänden, wozu auch die vor kurzem veranstaltete nationale Planungstagung gehört. Das Haupthindernis für die Weiterentwicklung der integrierten Tätigkeiten ist der Mangel an Finanzmitteln.

Die *Confédération Syndicale* veranstaltet ebenfalls Sensibilisierungstätigkeiten in den Betrieben und empfiehlt, dass Präventionstätigkeiten im Rahmen des gemeinsamen Aktionsplans Verhaltensänderungen in den

Vordergrund stellen sollten. Frau Sidibe unterstrich die Bedeutung der Arbeit mit Frauen und jungen Menschen über den Ausschuß des Gewerkschaftsbunds für weibliche Arbeitnehmer und die Ausbildungsabteilung des CSTM. Künftige Programme würden in den Sektoren Transport, Baugewerbe und Industrie im Rahmen eines multisektoralen Vorgehens gegen HIV/Aids entwickelt werden.

Tansania

Die Präsentation wurde von Herrn Mark K. Mfunguo, *Association of Tanzania Employers (ATE)*, und Herrn Meja Kapalata, *Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA)*, vorgenommen.

Die Partner waren sich darin einig, dass Aids als eine die Humanressourcen und die Betriebe betreffende Frage angesehen werden sollte, die Auswirkungen überall in der Gesellschaft hat. Der ATE warnt die Arbeitgeber vor rückläufiger Produktion, Unternehmenszusammenbrüchen, Verlusten von Arbeitnehmern und schrumpfenden Märkten. Er zeigt auch, dass die Arbeitsstätte das beste Umfeld für Präventionsinitiativen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Stigmatisierung und Diskriminierung bietet. Ziel muss es sein, den ATE und TUCTA angeschlossenen Organisationen die Fähigkeit zu geben, eigene Arbeitsplatzprogramme durchzuführen, und es ist eine dreigliedrige Aids-Taskforce zur Koordinierung der Tätigkeiten eingesetzt worden, die Betreuung, VCT sowie Präventionsmaßnahmen umfassen. Künftige Tätigkeiten sollten Überwachung und Evaluierung umfassen, wobei Basis-Erhebungen zugrunde gelegt werden sollten. Der ATE fördert die Zusammenarbeit mit nationalen und kommunalen Stellen, setzt sich für eine Reduzierung der Kosten für antiretrovirale Behandlungen ein und drängt darauf, dass den Arbeitgebern (steuerliche) Anreize für Arbeitsplatzprogramme, einschließlich Behandlungen, eingeräumt werden.

Der TUCTA hat zusammen den Arbeitgebern und der Regierung eine HIV/Aids-Politik für Gewerkschaften entwickelt. Er hat ferner einen nationalen Ausschuss zur Überwachung aller Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und HIV/Aids eingesetzt. Der TUCTA hat zusammen mit dem Arbeitgeberverband zweigliedrige Betreuungs- und Unterstützungsprogramme entwickelt, ist sich jedoch darüber im klaren, dass es unter den Arbeitgebern aber immer noch hartnäckige Probleme gibt, was die Einstellungen zu HIV/Aids-Tätigkeiten und Diskriminierung angeht. Für die Zukunft hat sich der TUCTA die Ausweitung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und die Ausbildung von mehr Gewerkschaftsvertretern und Peer Educators zum Ziel gesetzt, am besten in einem dreigliedrigen Seminar.

Uganda

Die Präsentation wurde von Herrn Georg Tamale, *Federation of Uganda Employers (FUE)*, und Frau Rose Nassanga, *National Organization of Trade Unions Uganda (NOTU)*, vorgenommen.

Der FUE brachte ein betriebliches HIV/Aids-Programm im Jahr 1988 auf den Weg. Die Haupttätigkeiten konzentrieren sich auf die Aufklärung und Ausbildung für Führungskräfte und Gewerkschaftsfunktionäre, Peer Educators und Berater, Ausbilder und Beschäftigte. Der FUE hat auch viele Materialien hergestellt (einschließlich Filmen), er betreibt Beratungsdienste und sensibilisiert die Massenmedien. Eine KAPB-Umfrage hat ergeben, dass bei der Verbesserung der Kenntnisse und der Veränderung der Einstellungen große Erfolge erzielt worden sind. Im November 2002 nahm der FUE eine Erklärung der Arbeitgeber über empfohlene Praktiken zu HIV/Aids am Arbeitsplatz an, die auf dem Praxisorientierten Leitfaden der IAO beruht. Zu den derzeitigen Prioritäten gehören die Erfassung von mehr Arbeitgebern – insbesondere in ländlichen Gebieten –, eine Intensivierung der Betreuung und Unterstützung sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

am Arbeitsplatz. Künftige Tätigkeiten werden ein Kosponsoring zwischen dem FUE und kleinen Arbeitgebern und einkommenschaffende Projekte für Waisen und Witwen umfassen. Hindernisse sind der Mangel an Ressourcen, die Notwendigkeit der Einrichtung einer Datenbank und die hohen Kosten für antiretrovirale Behandlungen.

Mit Unterstützung von IBFG-AFRO und NORAD wurde das Arbeitsplatzprogramm der NOTU im Jahr 2003 intensiviert. Zu den Haupttätigkeiten gehört die Ausbildung von Führungskräften, Gewerkschaftsvertretern und Mitgliedern in Fragen im Zusammenhang mit HIV/Aids, von Arbeitsinspektoren, insbesondere im Hinblick auf die Einbeziehung von HIV/Aids-Fragen in Veranstaltungen zum Arbeitsschutz, und von Beratern. Es ist eine Theatergruppe gebildet worden, die alle wesentlichen Gewerkschaftsfunktionen darstellt. Die NOTU berät bei der Aufnahme von HIV/Aids-Fragen in Gesamtarbeitsverträge und betont die Notwendigkeit, VCT zu fördern (und hilft Arbeitnehmern dabei, Rat zu erhalten), die Rechte von infizierten und betroffenen Arbeitnehmern zu schützen (einschließlich des Krankenturlaubs) und die Arbeitgeber dazu zu bringen, antiretrovirale Behandlungen zu bieten. Hindernisse sind der Mangel an Mitteln zur Sensibilisierung aller Arbeitnehmer im Land, die mangelnde Kooperation seitens mancher Arbeitgeber, Diskriminierung in manchen Fällen und der Mangel an Vertraulichkeit. Frau Nassanga wies auch mit Nachdruck auf die Notwendigkeit hin, sexuelle Belästigung zu bekämpfen und die Armut in ländlichen Gebieten anzugehen.

Sambia

Die Präsentation wurde von Herrn Mostard Allan Simumba, *Workers' Compensation Fund Control Board (WCFCB)* (Arbeitgeber), und Herrn Peter Mulenga, *Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU)*, vorgenommen.

Der WCFCB verfolgt im HIV/Aids-Bereich eine auf dem Praxisorientierten Leitfadens der IAO beruhende Politik und bietet Information, Aufklärung und Beratung für seine Mitarbeiter. Er setzt sich nachdrücklich für Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung ein. Der WCFCB übernimmt 70 Prozent der medizinischen Kosten für alle Mitarbeiter und deren unmittelbare Familienangehörige. Peer Educators unterstützen die Prävention und fördern die Inanspruchnahme von VCT. Die Hauptschwierigkeiten betreffen die Förderung von Verhaltensänderungen, die Notwendigkeit von Maßnahmen aller Sektoren (Unternehmen, Geber, Gewerkschaften, Kirchen usw.) und den Mangel an Finanzmitteln. Herr Simumba unterstrich die Bedeutung einer weiteren Senkung der Kosten für antiretrovirale Behandlungen.

Der ZCTU hat einen landesweiten „Kreuzzug gegen HIV/Aids“ in die Wege geleitet. Die gewerkschaftlichen Tätigkeiten umfassen die Ausbildung von Peer Educators, die fortlaufende Aufklärungs-, Präventions- und Unterstützungsprogramme am Arbeitsplatz durchführen; die Entwicklung von sektoralen Politiken für den Gesundheitssektor, Schulen und Universitäten und das Hotelgewerbe. Verhandlungsführer erhalten Informationen über den IAO-Leitfaden und werden darin unterwiesen, was sie tun müssen, um dafür zu sorgen, dass die wesentlichen Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträge aufgenommen werden. Der ZCTU arbeitet in Partnerschaft mit den Arbeitgebern, der *Business Coalition on AIDS*, dem *National AIDS Council*, *Kara Counselling* und dem *AIDS Law Project*, Herr Mulenga betonte jedoch die Tatsache, dass die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer „Eigner“ der Arbeitsstätte sind, und dass nichtstaatliche Organisationen daher nur bei der Durchführung der Programme behilflich sein sollten. Anlässlich des Tages der Arbeit wird eine Auszeichnung für die beste Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Partnerschaft im Kampf gegen HIV/Aids am Arbeitsplatz verliehen. Zu den künftigen Herausforderungen gehören die Entwicklung einer echten Betreuung und Unterstützung für Arbeitnehmer, die mit HIV/Aids leben (Rat in

Bezug auf Ernährung und gesunde Lebensweise, Beratung, antiretrovirale Behandlungen). Zu den Hindernissen gehören der Kapazitäts- und Finanzierungsmangel, die fehlende innerstaatliche Gesetzgebung und das Verkennen der Rolle und des Potentials der Gewerkschaften seitens der Geber.

**

Eine Übersicht über die Tätigkeiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den betreffenden Ländern ist in Anhang IV enthalten, und die daraus gezogenen Lehren werden nachstehend zusammengefasst.

Über die folgenden Punkte waren sich alle Teilnehmer einig:

- ➔ Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zusammenarbeiten, sind stärker als die Summe ihrer Teile;
- ➔ Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine Führungsrolle übernehmen bei der Mobilisierung der Zivilgesellschaft gegen HIV/Aids, bei der Förderung einer offenen Diskussion über heikle Fragen und bei der Durchführung eines breit angelegten nationalen Programms, das die Welt der Arbeit einschließt;
- ➔ der Arbeitsplatz ist der ideale Ort für die Durchführung von Programmen zur Prävention und Betreuung – einschließlich Behandlung, soweit Medikamente verfügbar gemacht werden können – in einem Rahmen der Nichtdiskriminierung und Vertraulichkeit;
- ➔ der *Praxisorientierte Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit* bietet den Rahmen für Maßnahmen auf Landes-, Sektor- und Arbeitsplatzebene;
- ➔ Arbeitsplatzpolitiken und -programme müssen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam getragen werden, wenn sie effektiv sein sollen; die Einbeziehung der Gewerkschaften trägt dazu bei, die wesentlichen Voraussetzungen des Vertrauens und der Offenheit zu schaffen, um Stigmatisierung zu bekämpfen und Präventionsmaßnahmen zu fördern, einschließlich VCT;
- ➔ die besonderen Verwundbarkeiten von Frauen und die Bedürfnisse von jungen Menschen sollten anerkannt werden und in den Politiken und Programmen zum Ausdruck kommen;
- ➔ die Arbeitsplatzprogramme müssen sich an einem klaren Aktionsplan orientieren und über die Kapazität zu seiner Umsetzung verfügen; im Mittelpunkt von Ausbildungsmaßnahmen sollten die spezifischen Bedürfnisse von Organisationen und Arbeitsstätten stehen;
- ➔ allgemeine Botschaften sind sehr viel weniger wirksam als konkrete, auf Verhaltensänderungen zielende Botschaften, insbesondere wenn sie von Peer Educators verbreitet werden;
- ➔ Aids-bezogene Fragen sollten in die laufenden Tätigkeiten und bestehenden Strukturen von Organisationen, Unternehmen und Arbeitsstätten integriert werden statt zusätzlich in einer Weise durchgeführt zu werden, die vielleicht nicht tragfähig ist;
- ➔ die Programme sollten Überwachungs- und Evaluierungstätigkeiten vorsehen, um ihre Wirksamkeit messen zu können.

Maßnahmen am Arbeitsplatz: Podiumsdiskussion

Auf der nächsten Sitzung berichteten Unternehmen, die Kampagne der Globalen Gewerkschaften gegen HIV/Aids und die Kampagne „3 bis 5“ der Weltgesundheitsorganisation über ihre Tätigkeiten im HIV/Aids-Bereich. Moderator war Dr. Jack Chow, Beigeordneter Generaldirektor, HIV/Aids, Tuberkulose und Malaria, Weltgesundheitsorganisation.

CFAO Die CFAO-Gruppe ist ein führendes Vertriebsunternehmen im Automobil-, Pharma- und IT-Sektor. Sie beschäftigt rund 10.000 Arbeitnehmer in 31 afrikanischen Ländern und französischen Überseedepartements und -gebieten. Im Bewußtsein der Folgen von HIV/Aids für seine Beschäftigten und für das Wirtschaftswachstum in Afrika brachte das Unternehmen Anfang 2003 mit Unterstützung der Gewerkschaften ein HIV/Aids-Programm auf den Weg, das 24 Länder und die meisten seiner Beschäftigten und deren Familien erfasst. Das Programm umfasst Informations-, Aufklärungs- und Präventionstätigkeiten, VCT und gegebenenfalls Behandlungen. Hauptmerkmale des Programms sind die Einsetzung von Landeskoordinatoren, die Ausbildung von Peer Educators, die Entwicklung von Materialien und die Durchführung von Sensibilisierungs- und Präventionstätigkeiten. Zur Deckung der Kosten hat das Unternehmen einen Sonderfonds eingerichtet. CFAO ist ein Gründungsmitglied von SIDA-Entreprises, eine Vereinigung, die 2003 ins Leben gerufen wurde und in der sich große französische Unternehmen, die in Afrika und in Asien tätig sind, zusammengeschlossen haben, um Maßnahmen gegen Aids in den Ländern, in denen sie tätig sind, zu unterstützen, Erfahrungen weiterzugeben, Partnerschaften zu entwickeln und die Kosten gemeinsam zu tragen. Der CFAO-Vorstandsvorsitzende war der erste Präsident von SIDA-Entreprises.

Merck Merck ist ein weltweit tätiges Unternehmen der Pharmaindustrie, das sowohl als Lieferant von pharmazeutischen Produkten wie auch als Arbeitgeber im Kampf gegen HIV/Aids aktiv ist. Schwerpunkt der Tätigkeit des Unternehmens ist die Entwicklung und Lieferung von Arzneimitteln und Impfstoffen. Das Unternehmen erleichtert den Zugang zu antiretroviralen Medikamenten, indem es diese den Regierungen, dem privaten Sektor und Gemeinwesen Gruppen in den am wenigsten entwickelten Ländern zum Selbstkostenpreis überlässt. Merck trägt auch zur *African Comprehensive HIV/Aids Partnership* (ACHAP) in Botswana bei, einer öffentlich-privaten Partnerschaft mit der Gates-Stiftung und der Regierung Botswanas. Merck ist der Überzeugung, dass der Erfolg der ACHAP darauf zurückzuführen ist, dass sie in die nationale Strategie Botswanas voll integriert ist, dass sie die Möglichkeiten des privaten Sektors nutzt, um Ziele im Bereich der öffentlichen Gesundheit zu unterstützen, und dass spezifische Initiativen sich an lokalen Bedürfnissen orientieren. Besonders bedeutsam ist, dass ACHAP die lokalen Kapazitäten durch Stärkung der Infrastruktur der Gesundheitsversorgung und den Transfer von Management-, Führungs- und Fachkompetenzen verbessert.

Als Arbeitgeber verfolgt Merck eine Arbeitsplatzpolitik, die auf Vertraulichkeit, Betreuung und Behandlung sowie Nichtdiskriminierung beruht. Es bestehen aber nach wie vor Hindernisse, darunter die Tatsache, dass Beschäftigte ihren HIV-Status nicht kennen, die Angst vor Stigmatisierung und die fehlende Bereitschaft, sich einer Behandlung zu unterziehen. Merck erkennt auch an, dass die Bedürfnisse von kleinen Betrieben und des informellen Sektors im Allgemeinen nicht erfüllt werden.

Lafarge Lafarge ist ein weltweit führender Hersteller von Baumaterialien und beschäftigt 75.000 Arbeitnehmer in 75 Ländern. Das Unternehmen leitete ein HIV/Aids-Programm im Jahr 2001 in acht afrikanischen Ländern südlich der

Sahara ein und hat bei seinen Tochtergesellschaften Beispiele für vorbildliche Praktiken gesammelt. Im Jahr 2002 wurde das Unternehmen Mitglied der *Global Business Coalition on AIDS*. Lafarge veröffentlichte seine Leitlinien zu HIV/Aids im Jahr 2003. Diese fördern die Nichtdiskriminierung und Vertraulichkeit und sehen umfassende Programme vor, in deren Mittelpunkt Sensibilisierung und Prävention, VCT sowie Betreuung und Unterstützung (einschließlich antiretroviraler Behandlungen) stehen. Der Lafarge-Ausschuss für die Gesundheit in Afrika hat auch einen „Fahrplan“ festgelegt, der auf vorbildlichen lokalen Praktiken beruht. Lafarge sieht etliche Hindernisse, die die Durchführung seiner eigenen und anderer Arbeitsplatzprogramme gefährden:

- ➔ sich der Gefahren bewusst zu sein, bedeutet nicht unbedingt, dass man sie ernst nimmt oder sein Verhalten ändert;
- ➔ VCT-Dienste werden nur dann in Anspruch genommen, wenn ein Klima des Vertrauens und der Vertraulichkeit herrscht;
- ➔ die geringe Inanspruchnahme von antiretroviralen Behandlungen hat mit Problemen der Kommunikation, der Privatsphäre und des Vertrauens zu tun;
- ➔ Vertraulichkeit und Diskriminierung stellen insbesondere in kleinen Unternehmen ein Problem dar.

Auf globaler und nationaler Ebene war die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der Schlüssel zum Erfolg der Kampagne des Unternehmens: Lafarge arbeitet eng mit dem Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter und vor Ort mit Arbeitnehmervertretern in den betrieblichen Arbeitsschutzausschüssen zusammen. Infolgedessen erklärten sich beispielsweise 80 Prozent der Beschäftigten in Sambia und Südafrika bereit, sich einem Test zu unterziehen. Lafarge setzt sich auch für öffentlich-private Partnerschaften und die Einbeziehung der Zivilgesellschaft ein, um die Arbeitsplatzprogramme auf die Bevölkerung allgemein auszuweiten.

Kampagne der Globalen Gewerkschaften gegen HIV/Aids

Frau Clementine Dehwe, die Koordinatorin der Kampagne, erklärte, die Kampagne sei am Welt-Aids-Tag (1. Dezember 2004) ins Leben gerufen worden mit dem Ziel, die Reaktion der Gewerkschaften auf HIV/Aids zu erweitern und zu verstärken. Die Haupttätigkeiten der Kampagne umfassen Sensibilisierung, um sicherzustellen, dass HIV/Aids von nationalen Gewerkschaften als eine zentrale Frage anerkannt wird, Kapazitätsaufbau und den Austausch vorbildlicher Praktiken, um den Gewerkschaften bei der Umsetzung einschlägiger Strategien und Programme behilflich zu sein, die Entwicklung von Partnerschaften, die Aufbringung zusätzlicher Mittel für gewerkschaftsspezifische Maßnahmen und die Stärkung des Informationsaustauschs und der Zusammenarbeit im HIV/Aids-Bereich zwischen Gewerkschaften auf allen Ebenen.

Sie betonte, wie wichtig es ist, Gewerkschaftsvertreter sowohl als betriebliche Ansprechpartner/Koordinatoren und als Peer Educators auszubilden. Sie forderte die Arbeitgeber nachdrücklich auf, mit den Gewerkschaften statt gegen sie zu arbeiten, und sie rief auch dazu auf, mehr Mittel bereitzustellen, um lokale Gewerkschaftsinitiativen zu unterstützen und um all jenen einen Zugang zur Behandlung zu ermöglichen, die eine solche benötigen.

Weltgesundheitsorganisation

Abschließend ergriff Dr. Jack Chow das Wort, der nachdrücklich seiner Überzeugung Ausdruck verlieh, dass der Arbeitswelt und den Sozialpartnern bei der Bekämpfung von HIV/Aids eine wesentliche Rolle zukommt, was die Teilnehmer ermutigte und motivierte. Er unterstrich insbesondere, dass

die Arbeitsstätten, gleich ob sie über betriebsärztliche Dienste verfügen oder nicht, entscheidend dazu beitragen können, den Zugang zu antiretroviralen Behandlungen im Rahmen der Initiative „3 bis 5“ zu erweitern. Er forderte die Teilnehmer nachdrücklich auf, darüber nachzudenken, wie Aids eine Gelegenheit zur Stärkung bestehender Strukturen und Systeme bieten könnte, insbesondere was die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen angeht. Er erläuterte, dass die Initiative „3 bis 5“ konzipiert worden sei, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass jeden Tag mehr als 8.000 Menschen an Aids sterben. Die WHO ist dabei, die Behandlungsregime zu vereinfachen (die Behandlung wird aus zwei Pillen pro Tag bestehen), die Verteilungssysteme zu stärken und Ländern Zugang zum Globalen Fonds zu verschaffen, damit mehr Mittel zur Verfügung stehen. Die WHO hat die Vision einer „Kette der konzertierten Aktionen“, die Finanzorganisationen, technische Unterstützung und das mit der Durchführung beauftragte Personal miteinander verknüpft. Dies ist in den Rahmen der bestehenden Strategie der WHO eingebettet, die auf drei Säulen ruht: Unterstützung der Maßnahmen des öffentlichen Gesundheitswesens (von Gesundheitssystemen zu Präventionsbotschaften); Mobilisierung von Partnern und Gemeinschaften; und Stärkung der Führungsfähigkeiten auf allen Ebenen.

Mobilisierung von Ressourcen

Es zeigte sich, dass der Frage der Ressourcen hohe Priorität zukommt. Die Teilnehmer räumten ein, dass etliche Aktionen mit geringem oder ohne finanziellen Aufwand durchgeführt werden können, insbesondere was die Politik- und Strategieentwicklung angeht, stellten aber fest, dass Kerntätigkeiten wie Ausbildung und die Herstellung oder Verteilung von Materialien nicht bewerkstelligt werden könnten, wenn nicht mehr Mittel zur Verfügung stehen. Sie waren besonders besorgt darüber, dass selbst dann, wenn Mittel zur Verfügung stehen, die Arbeitswelt oft ausgeschlossen ist, und dass es nichtstaatlichen Organisationen anscheinend sehr viel leichter fällt, Mittel aufzubringen, als beispielsweise Gewerkschaften. Mehrere Teilnehmer wiesen darauf hin, dass es schwierig sei, sich an den Landeskoordinierungsmechanismen des Globalen Fonds zu beteiligen. Die anwesenden Geber äußerten sich jedoch sehr positiv und konstruktiv zu der Art und Weise, wie sie Arbeitsplatzprojekte unterstützen können, und das IAA sagte die Zusammenstellung von Informationen über Möglichkeiten zur Mobilisierung von Ressourcen zu, mit Hinweisen zu den Verfahren für die Beantragung von Mitteln.

Anschließend nahm eine Gruppe von Gebern Präsentationen vor. Diese Sitzung wurde von Herrn Christoph Benn, dem Direktor für Außenbeziehungen des Globalen Fonds zur Bekämpfung von AIDS, Tuberkulose und Malaria, moderiert.

GTZ: Die BACKUP- Initiative und ACCA

Frau Johanna Knoess stellte die BACKUP-Initiative vor und erklärte, dass die GTZ eher eine technische Organisation als eine Geberorganisation der deutschen Regierung ist, dass sie aber bei der Mobilisierung von Mitteln Unterstützung leisten kann. Sie hat 10.000 Beschäftigte in 130 Ländern, wobei die BACKUP-Initiative sich darauf konzentriert, einer Reihe von zivilgesellschaftlichen Institutionen, einschließlich Partnern in der Welt der Arbeit, Zugang zum Globalen Fonds und zu seinen Landeskoordinierungsmechanismen sowie anderen Finanzierungsquellen zu verschaffen. Sie bemüht sich auch darum, die Landeskoordinierungsmechanismen zu unterstützen, Partnerschaften zu entwickeln (einschließlich mit der IAO), Kapazität aufzubauen und die Überwachung und Evaluierung zu stärken. Die BACKUP-Initiative hat nationalen Unternehmensausschüssen in Zentralafrika beispielsweise dabei geholfen, von der Weltbank 25 Millionen US-Dollar zu erhalten. Sie

hat ferner die Veranstaltung von Symposien über Arbeitsplatzpolitiken und -programme und über öffentlich-private Partnerschaften finanziert.

Frau Ute Papkalla stellte dann eine weitere GTZ-Initiative vor, das Projekt für Aids-Kontrolle in Unternehmen in Afrika (ACCA), mit dessen Hilfe die GTZ bisher technische Unterstützung und grundsatzpolitische Orientierungshilfe für Arbeitsplatzprogramme in rund 30 Unternehmen geleistet hat. Das ACCA-Projekt ist auf mehreren Ebenen tätig, einschließlich der Arbeitsplatz-, Sektor- und Landesebene (insbesondere mit Unternehmensallianzen), es mobilisiert die Wirtschaft und bietet Information, Aufklärung und Kommunikation, grundsatzpolitische Orientierungshilfe, Ausbildung und Hilfe bei der Ausarbeitung von Finanzierungsvorschlägen. Frau Papkalla erwähnte eine Fallstudie über Sambia, wo ACCA ein Projekt mit dem Unternehmen Agriflora, das Gemüse und Blumen anbaut und exportiert, und dem Verband der Produzenten und Exporteure von Sambia durchführt. Indem das Projekt zeigte, wie ein HIV/Aids-Arbeitsplatzprogramm in einem gegebenen landwirtschaftlichen Betrieb funktionierte, verschaffte sich ACCA Zugang zu anderen landwirtschaftlichen Betrieben. Aufbauend auf dieser Erfahrung beabsichtigt ACCA die Einrichtung von sektoralen Kompetenzzentren; es veröffentlicht auch Ausbildungs- und Beratungsmaterialien.

Ständige Vertretung
Schwedens bei den
Vereinten Nationen,
Genf

Frau Pia Stavas führte aus, dass HIV/Aids auf der Agenda und im Haushalt Schwedens für die technische Zusammenarbeit hohe Priorität eingeräumt wird. Die Schwedische internationale Entwicklungsagentur (SIDA) hat den größten Teil ihrer Mittel bisher über das VN-System und den Globalen Fonds geschleust, plant aber eine Intensivierung der bilateralen Beziehungen mit einigen Ländern und hat insbesondere die Absicht, einen sektoralen Ansatz (beispielsweise Gesundheit, Bildung) zu verfolgen. Es gibt viele Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer für eine diesbezügliche Zusammenarbeit mit SIDA – beispielsweise wurden die schwedischen Metallarbeitergewerkschaften bei der Durchführung von Projekten mit ihren Gegenübern in Afrika unterstützt. Dem schwedischen Aids-Sekretariat in Lusaka stehen rund 13 Millionen US-Dollar für regionale Initiativen zur Verfügung, und auch die schwedischen Botschaften in verschiedenen Ländern werden eine immer wichtigere Rolle spielen. Frau Stavas empfahl den Sozialpartnern der IAO einen Besuch der Botschaft in ihren jeweiligen Ländern, um über eine Unterstützung entweder für ihre eigenen Projekte oder darüber, wie diese in ein größeres Programm einbezogen werden können, zu sprechen. Die schwedischen Botschaften nutzen bereits den Praxisorientierten Leitfaden der IAO als Richtschnur für ihre eigene Beschäftigungspolitik.

Außenministerium
der Niederlande

Frau Ingeborg Denissen erklärte, dass für die technische Zusammenarbeit der Niederlande die Umwelt, Grundbildung, Gesundheit und HIV/Aids Vorrang haben. Zur Zeit werden Partnerschaften mit dem privaten Sektor geschaffen, während die Entwicklung von Arbeitsplatzpolitiken über Pharmaccess durchgeführt wird: Ein Pilotprojekt läuft in Ghana. Die Arbeitsplatzpolitik und der Aktionsplan zu HIV/Aids verfolgen drei Ziele: Stärkung des politischen Engagements und der politischen Führung, Verbesserung der Koordinierung und Stärkung der Kapazitäten. Die Strategie des Ministeriums sieht u.a. die Erkundung von Möglichkeiten für eine Partnerschaft mit der Zivilgesellschaft vor, einschließlich Kofinanzierungen und gemeinsamen Tätigkeiten. Partnerschaftsvereinbarungen bestehen auch mit der IAO, UNAIDS, dem Globalen Fonds und einigen Forschungseinrichtungen. Das Ministerium nutzt den Praxisorientierten Leitfaden der IAO als Rahmen für seine eigene Beschäftigungspolitik.

Überblick über Finanzierungsmöglichkeiten der Vereinigten Staaten

Frau Katherine Hagen berichtete über die verschiedenen HIV/Aids-Finanzierungsinitiativen der Regierung der Vereinigten Staaten und legte eine Liste und Kurzbeschreibung der wichtigsten privaten Stiftungen vor. Sie wies darauf hin, dass die Vereinigten Staaten auch ihre Unterstützung für bilaterale Programme verstärken und dass der Beitrag zum Globalen Fonds im Jahr 2005 gegenüber 2004 gekürzt werden wird. Das Schwergewicht liegt jetzt auf dem *Presidents Emergency Plan for AIDS Relief (PEPFAR)*, dem Dringlichkeitsplan des Präsidenten gegen Aids, dem 15 Milliarden US-Dollar über einen Zeitraum von fünf Jahren zugesagt worden sind, die an 15 Länder verteilt werden sollen. Schätzungen zufolge wird dies es ermöglichen, zwei Millionen Menschen zu behandeln, sieben Millionen Menschenleben zu retten und zehn Millionen Menschen zu helfen und zu unterstützen (z.B. Waisen). Für jedes betroffene Land wird ein strategischer Fünfjahresplan entwickelt werden. Damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer Zugang zum PEPFAR erhalten, wird es darauf ankommen, der Regierung der Vereinigten Staaten die Vorteile von Arbeitsplatzmaßnahmen und eines dreigliedrigen Ansatzes vor Augen zu führen; Frau Hagen verwies auf die mögliche Fürsprecherrolle von Gremien wie dem *Corporate Council on Africa*, der den Handel und Investitionen zwischen den Vereinigten Staaten und den afrikanischen Ländern fördert.

Der Globale Fonds zur Bekämpfung von AIDS, Tuberkulose und Malaria

Herr Christoph Benn betonte die Tatsache, dass die Einbeziehung der Zivilgesellschaft für die einschließende, multisektorale und landesspezifische Vision des Globalen Fonds wichtig und für sein Funktionieren entscheidend ist. Dies gilt für die nationale Ebene, durch die Landeskoordinierungsmechanismen, und die globale Ebene, da seinem Verwaltungsrat Vertreter der Wirtschaft und der nichtstaatlichen Organisationen sowie der Regierungen und der Geber angehören. Er hat keine Außendienstmitarbeiter, sondern stützt sich auf multilaterale und bilaterale Partner und sollte als ein erfolgreiches Beispiel für eine öffentlich-private Partnerschaft angesehen werden. Im Rahmen der ersten Finanzierungsrunde gab er 2,2 Milliarden US-Dollar aus, davon 60 Prozent in Afrika; die Frist für die vierte Runde ist April 2004. Sorgen bereiten der Umfang der Finanzierung, der hinter den Bedürfnissen zurückbleibt, und die Tatsache, dass die Mittel überwiegend aus öffentlichen Quellen stammen. Der Mangel an Finanzmitteln des privaten Sektors stellt eine Enttäuschung dar, wenngleich Herr Benn einräumte, dass die Wirtschaft in vielerlei praktischer Hinsicht erhebliche Beiträge leistet. Ein weiteres Problem ist die Tatsache, dass die Landeskoordinierungsmechanismen nicht immer so diversifiziert sind, wie erhofft und beabsichtigt, und dass sie von den Regierungen kontrolliert werden.

Herr Benn forderte die Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter nachdrücklich auf, sich an den Landeskoordinierungsmechanismen zu beteiligen, und erklärte, dass sie Mittel erhalten und bei der Durchführung von Tätigkeiten helfen können, selbst wenn sie keinen Beitrag zu dem ursprünglichen Vorschlag geleistet haben und sie nicht Mitglieder der Landeskoordinierungsmechanismen sind. Je mehr die Zivilgesellschaft einen Platz in den Landeskoordinierungsmechanismen und eine Rolle in den Projekten beansprucht, desto umfassender werden die Mechanismen und desto effektiver wird die nationale Antwort sein. Im Rahmen der vierten Runde würden besondere Anstrengungen unternommen, um in Zusammenarbeit mit der IAO die Arbeitswelt einzuschließen.

Arbeitsgruppen: Entwicklung der Aktionspläne

Am zweiten Tag hatten die Teilnehmer Gelegenheit, in kleinen Gruppen – von denen jede zwei Länder behandelte – die Einzelheiten der gemeinsamen Aktionspläne und die Modalitäten ihrer Umsetzung auszuarbeiten. Die Gruppen legten termingebundene Pläne in Tabellenform fest, die sich auf die folgenden Hauptelemente erstreckten: Ziele (darunter sowohl die allgemeinen Ziele als auch die besonderen Bedürfnisse, auf die der Plan eingehen sollte); Tätigkeiten, Ergebnisse, Zeitplan, verantwortliche Personen und Mittelbedarf. Erörtert wurden die Rolle der Schlüsselpartner, auf lokaler wie internationaler Ebene, die Bestimmung von Zielgruppen und der für die Ausarbeitung des Plans erforderliche Konsultationsprozeß. Überlegungen wurden auch angestellt über die verschiedenen Ebenen, auf denen gehandelt werden müsste, und die Notwendigkeit, mehr sektorspezifische Tätigkeiten vorzusehen.

Eine konsolidierte Fassung der vier Pläne ist in Anhang I enthalten.

Der gemeinsame Aktionsplan

Drei Stadien wurden von den Teilnehmern als notwendig bezeichnet, ungeachtet der nationalen Besonderheiten und der Unterschiede in den strategischen Details:

- ➔ die Ausarbeitung und Billigung des Plans;
- ➔ die Festlegung des Inhalts des Plans;
- ➔ die Umsetzung des Plans.

1. Entwicklung des Plans

- i. Bestimmung der für die Ausarbeitung des Plans verantwortlichen Parteien - nicht nur die Organisationen (nationaler Arbeitgeberverband, nationaler Gewerkschaftsbund), sondern auch die Personen, die den Redaktionsausschuss bilden werden.
- ii. Bildung weiterer Partnerschaften für politische, technische und finanzielle Unterstützung – das Arbeitsministerium und sonstige in Frage kommende Ministerien, Nationaler Aids-Rat, IAO, UNAIDS, WHO/ Kampagne „3 bis 5“, die Landeskoordinierungsmechanismen des Globalen Fonds, Vereinigungen von Menschen, die mit HIV/Aids leben, und sonstige nichtstaatliche Organisationen.
- iii. Festlegung des Bedarfs an Informationen und fachlichem Rat – beispielsweise Informationen über Risikofaktoren für bestimmte Gruppen, einschlägige innerstaatliche Gesetze und Politiken, Beispiele für bestehende Arbeitsplatzinterventionen, Informationen über bestehende Dienste in den Gemeinwesen.
- iv. Einigung über die Konsultationen, die der Redaktionsausschuss vor der endgültigen Fertigstellung des Plans durchführen wird.

2. Der Plan – Ziele und Tätigkeiten

Die Einzelheiten werden die spezifische innerstaatliche Situation und die ermittelten Bedürfnisse widerspiegeln, alle Pläne sollten jedoch umfassend und integriert sein und auf den drei „Säulen“ der Aktionen am Arbeitsplatz beruhen: Prävention, Betreuung und Nichtdiskriminierung. Diese werden im *Praxisorientierten Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit* behandelt, der als Richtschnur sowohl für die Grundsatzpolitik als auch für praktische Programmaktivitäten verwendet werden kann. In dem begleitenden Ausbildungshandbuch werden die Bestimmungen des Leitfadens erläutert und weiter ausgeführt.

Prävention

Botschaften, Mitteilungen und Plakate, mit denen die Menschen sensibilisiert werden sollen, reichen nicht aus, um ihnen ihre eigenen Risiken bewusst zu machen und ihre Verhaltensweisen zu ändern: Die Prävention muss eine

Informationskampagne im Hinblick auf Verhaltensänderungen umfassen, desgleichen praktische Unterstützungsmaßnahmen wie die Verteilung von Kondomen, Zugang zu Behandlungen für sexuell übertragene Krankheiten und sonstige Krankheiten, die den Körper anfälliger für Infektionen machen können.

VCT verbindet Prävention und Betreuung: Wenn Menschen ihren Status kennen, können sie beraten und unterstützt werden, um Entscheidungen zu treffen, durch die das Risiko, sich zu infizieren (wenn die Ergebnisse negativ sind) oder andere anzustecken (wenn die Ergebnisse positiv sind), vermindert wird. Dies ist natürlich auch der erste Schritt zu einer Behandlung.

Betreuung

Betreuung und Unterstützung sollten ein breites Spektrum von Maßnahmen umfassen, wie Zugang zu staatlichen und betrieblichen Leistungen, angemessene Unterkunft, Ratschläge zur Ernährung und zu einer gesunden Lebensweise, Beratung sowie Behandlung für opportunistische Infektionen (insbesondere Tuberkulose) und, falls möglich, Verabreichung von antiretroviralen Medikamenten. Diesbezüglich werden die Betriebe dazu ermutigt, Partnerschaften mit dem Staat und mit Gebern zu schließen, um für ihre Beschäftigten, deren Familien und die örtliche Bevölkerung Zugang zu antiretroviralen Medikamenten zu erhalten.

Nichtdiskriminierung

Eine Politik der Null-Toleranz in Bezug auf Diskriminierung und Stigmatisierung sowie Maßnahmen zum Schutz der Rechte HIV/Aids-infizierter oder betroffener Personen sind für eine wirksame Prävention und Betreuung unerlässlich.

3. Umsetzung des Plans

Der Plan muss die Schritte aufführen, die unternommen werden müssen, damit seine Ziele erreicht werden:

- ➔ Bestimmung der Strukturen oder Personen, die dafür verantwortlich sein werden, (oder Schaffung einer neuen Struktur/eines neuen Mechanismus) – beispielsweise eine bestehende HIV/Aids-Anlaufstelle, der Arbeitsschutzausschuss/-beauftragte oder ein neuer Ausschuss mit spezifischer Verantwortung für HIV/Aids;
- ➔ Vorkehrungen für ihre Ausbildung und Unterstützung und gegebenenfalls die Rekrutierung und Ausbildung zusätzlichen Personals;
- ➔ Vereinbarung der Tätigkeiten, die zur Erreichung jedes Ziels durchgeführt werden müssen, und Festlegung eines entsprechenden Zeitrahmens;
- ➔ Bestimmung des Bedarfs an Ressourcen - personelle (Partnerorganisationen, Personal, Freiwillige ...), finanzielle und sachliche (Materialien, Räume, Ausrüstung, Technologie ...); Durchführung von Aktionen zur Mittelbeschaffung, mit Rat seitens globaler Gremien (IOE, IBFG, IAA, der Globale Fonds), aber hauptsächlich im nationalen Rahmen;
- ➔ Beschlussfassung über einen Berichterstattungsmechanismus, durch den sichergestellt wird, dass die Leitungsgremien jeder Organisation die Umsetzung des Plans verfolgen können;
- ➔ Einrichtung eines Überwachungs- und Evaluierungsverfahrens, einschließlich einer Basiserhebung/-studie vor Aufnahme der Tätigkeiten, um die Wirksamkeit des Plans zu überprüfen und ihn gegebenenfalls zu ändern.

Schlussitzung

Herr Assane Diop, Exekutivdirektor des Sektors Sozialschutz des IAA, machte einige abschließende Bemerkungen zur Arbeit der Tagung und zu den behandelten Fragen. Er erinnerte die Teilnehmer daran, dass das Schwergewicht der auf der Zehnten Afrikanischen Regionaltagung der IAO verabschiedeten Entschließung über HIV/Aids erstens auf der Bedeutung einer verstärkten Beteiligung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihrer Verbände, sowohl einzeln als auch gemeinsam durch den Prozess des sozialen Dialogs, und zweitens auf der Notwendigkeit gelegen habe, dass die IAO, ihre dreigliedrigen Partner und die internationale Gemeinschaft Anstrengungen zur Erweiterung des Zugangs zu antiretroviralen Behandlungen unterstützen, insbesondere im Rahmen der Initiative „3 bis 5“.

Eine Bilanz der Beratungen und Erkenntnisse der zweitägigen Tagung ziehend, verwies Herr Diop auf die reichhaltigen und vielfältigen Erfahrungen, die allen betroffenen Akteuren zuteil geworden seien - den Sozialpartnern, ausgewählten multinationalen Unternehmen, Sonderorganisationen und bilateralen Gebern und Organisationen für technische Unterstützung. Besonders beeindruckt habe ihn das große Gewicht, das auf den Nutzen gemeinsamer Programme gelegt worden sei, und die strategische Stärke der gemeinsamen Aktionspläne, die im Verlauf der Tagung erarbeitet worden seien. Besonders ermutigend sei die Tatsache, dass die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände der acht Schlüsselländer jetzt über einen Katalog praktischer Maßnahmen verfügten, die sie unmittelbar nach ihrer Rückkehr ergreifen könnten. Die Sozialpartner stünden vor einer enormen Verantwortung, wenn es darum gehe, die Epidemie zu bekämpfen, die Mitglieder ihrer Verbände und die Betriebe zu schützen und die Rechte der besonders gefährdeten Personen, insbesondere Frauen und Kinder, zu wahren. Abschließend wies Herr Diop die Teilnehmer darauf hin, dass die IAO an ihrer Seite stehe, um ihre laufenden Bemühungen in jeder erdenklichen Weise zu unterstützen.

„Sobald wir zurück in unseren Ländern sind, werden wir die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zusammenschließen, um über diese Tagung Bericht zu erstatten, die Problematik zu erörtern und gemeinsam zu überlegen, wie wir unsere Antwort auf die Epidemie stärken können. Wir werden unseren Aktionsplan mit der nationalen Aids-Strategie verknüpfen und die innerstaatlichen Bemühungen durch Maßnahmen am Arbeitsplatz verstärken.“ (Arbeitsgruppe Côte d’Ivoire/Mali)

Anhang I

Gemeinsame Aktionspläne der IOE und des IBFG in acht afrikanischen Ländern

Konsolidierter Arbeitsplan für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, entwickelt von den Teilnehmern auf der IOE-IBFG-Tagung, Genf, 30.–31. März 2004.

Hauptziel: Verringerung der durch HIV/Aids bedingten Mortalität und Morbidität durch Programme zur Prävention, Betreuung und Unterstützung am Arbeitsplatz

Ziele	Tätigkeiten	Partner und Ressourcen	Ergebnisse	Zeitraumen
Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden mobilisiert, um zusammen Maßnahmen gegen HIV/Aids zu ergreifen	<p>Bildung einer gemeinsamen Lenkungsgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation einer Erhebung (Schnelleinschätzung), um die derzeitigen Auswirkungen und Bedürfnisse in Bezug auf HIV/Aids-Interventionen am Arbeitsplatz zu bestimmen ▪ Ermittlung von Beispielen für Maßnahmen am Arbeitsplatz ▪ Sammlung von Informations- und Sensibilisierungsmaterial ▪ Veranstaltung von Informationstagen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ▪ Kontaktaufnahme mit AM 	Nationaler Aids-Rat, AM, GM, BM, IAO, IOE, IBFG, UNAIDS, Unternehmenskoalitionen gegen HIV/Aids, Verbände von Kleinbetrieben, Organisationen des informellen Sektors, nichtstaatliche Organisationen, akademische Einrichtungen	<p>Lenkungsgruppe gebildet</p> <p>Bericht mit Übersicht über Auswirkungen & Bedürfnisse & Empfehlungen für vorrangige Maßnahmen</p> <p>Sammlung von Fallstudien/Lehren</p> <p>Informationstagen veranstaltet</p>	Abschluss der ersten Etappen bis September 2004
Verstärkung der Fähigkeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, umfassende Arbeitsplatzprogramme zu planen, umzusetzen und langfristig durchzuführen	<p><i>i) Strukturen und Organisation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Benennung von Anlaufstellen in AGV & ANV ▪ Entwicklung von Arbeitsplänen im Rahmen des Praxisorientierten Leitfadens der IAO (erforderlichenfalls Anpassung & Übersetzung des Leitfadens) – einschließlich Überwachung und Evaluierung ▪ Beschaffung von Mitteln für Programmtätigkeiten, Veranstaltung einer Tagung mit CCM ▪ Kontaktaufnahme mit Arbeitsstätten und Schaffung eines Netzwerks von Akteuren und Partnern <p><i>ii) Beratung und Ausbildung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung von Ausbildern, Peer Educators and HIV/Aids Anlaufstellen ▪ Organisation eines Austauschs von Informationen und Erfahrungen aus bestehenden Programmen ▪ Sammlung/Anpassung/Erstellung von Materialien für Programmentwicklung und Ausbildung 	<p>Wie oben</p> <p>Bilaterale Geber (nationale Botschaft, Vertretung), insbesondere GTZ</p> <p>Globaler Fonds & CCM</p> <p>Sonstige multilaterale Geber durch VN-Themengruppe</p> <p>IAO, UNAIDS, Nationaler Aids-Rat, nichtstaatliche Organisationen</p>	<p><i>i) Anlaufstellen benannt</i></p> <p>Arbeitsplan vereinbart</p> <p>Genügend Mittel für Tätigkeiten des ersten Jahres</p> <p>Verzeichnis der Arbeitsplatzvertreter (Betriebsleitung & Beschäftigte), die Arbeitsplatzprogramme durchführen oder dazu bereit sind</p> <p><i>ii) Ausbilder bestimmt</i></p> <p>Ausbildung geplant oder angelaufen</p> <p>Sammlung von Materialien</p>	<p><i>i) Beginn Juni 2004, fortlaufend</i></p> <p><i>ii) Beginn September 2004</i></p>

Ziele	Tätigkeiten	Partner und Ressourcen	Ergebnisse	Zeitraumen
Erweiterte Arbeitsplatzprogramme, die Prävention, Betreuung, Behandlung und den Schutz der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Familien vorsehen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung eines Arbeitsplatzumfelds ohne Diskriminierung und Furcht durch Politik und Aufklärung ▪ Annahme von Arbeitsplatzpolitiken und Änderung von Beschäftigungsverträgen zum Schutz der Rechte und Prävention und Betreuung ▪ Gleichstellungsorientierte Aufklärung zur Prävention, einschließlich Förderung von Verhaltensänderungen ▪ Ermutigung zu VCT durch Kampagnen „Machen Sie den Test“ ▪ Suche nach Gebern zur Kofinanzierung von Behandlungen ▪ Anpassung/Ausbildung von betriebsärztlichen Diensten für die Durchführung von Behandlungen 	<p>Nationaler Aids-Rat</p> <p>AM, GM, BM, IAO, IOE, IBFG, Unternehmenskoalitionen zu HIV/Aids, Verbände von Kleinbetrieben, Organisationen des informellen Sektors, nichtstaatliche Organisationen, UNAIDS</p> <p>Arbeiterbildungs-/Arbeitsschutzinstitute (soweit vorhanden)</p>	<p>Arbeitsplatzpolitiken beschlossen</p> <p>Arbeitsplatzprogramme werden durchgeführt</p>	fortlaufend
Ein rechtlicher, politischer und organisatorischer Rahmen, durch den Maßnahmen am Arbeitsplatz unterstützt werden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung/Lobbying geeigneter Gremien (soweit erforderlich), um sicherzustellen, daß der nationale Aids-Plan eine Arbeitsplatzpolitik umfasst und die Sozialpartner einbindet ▪ Gegebenenfalls Entwicklung von sektoralen Strategien zu HIV/Aids ▪ Einrichtung eines regionalen Koordinierungsausschusses zur Überwachung der Fortschritte und zur Weitergabe vorbildlicher Praktiken 	<p>AM, IOE/PEC, IBFG-AFRO, IAO, UNAIDS, nationaler Aids-Rat</p> <p>CCM, sektorale/ Branchenverbände</p> <p>IOE/PEC, IBFG-AFRO, IAO-Regionalbüro, UNAIDS</p>	<p>Nationale HIV/Aids-Politik für die Welt der Arbeit</p> <p>AGV & ANV sind in nationalen Aids-Gremien, einschließlich CCM, vertreten</p> <p>Regionalausschuss eingerichtet</p>	Beginn Juni 2004

AGV = Arbeitgeberverband

ANV = Arbeitnehmerverband

IOE/PEC = Internationale Arbeitgeberorganisation/Panafrikanischer Arbeitgeberverband

IBFG-AFRO = Afrikanische Regionalorganisation des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften

AM, GM, BM = Arbeitsministerium, Gesundheitsministerium, Bildungsministerium

CCM = Landeskoordinierungsmechanismus für den Globalen Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria

Anhang II
Programm der Tagung

Ingangsetzung der gemeinsamen IOE/IBFG-Aktionspläne gegen HIV/Aids in Afrika: Folgemaßnahmen zur Erklärung über Zusammenarbeit im HIV/Aids-Bereich.
30.–31. März 2004 – IAA, Genf

Programm

	DIENSTAG, 30. MÄRZ
8.30–9.00	Registrierung
9.00–10.00	Orientierungssitzung (Arbeitgeber, Arbeitnehmer)
10.00–10.15	Eröffnungssitzung Begrüßung und einführende Bemerkungen durch Franklyn Lisk, Direktor, IAO-Programm HIV/Aids und die Welt der Arbeit (ILO/AIDS) Herrn Antonio Peñalosa, Generalsekretär, Internationale Arbeitgeberorganisation (IOE) Herrn Andrew Kailembo, Generalsekretär, Afrikanische Regionalorganisation des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften (IBFG-AFRO) Frau Regina Amadi-Njoku, Direktorin, IAO-Regionalbüro für Afrika Moderator: Herr Franklyn Lisk
10.15–13.00	Vorstellung der Berichte der Delegierten (10 bis 12 Minuten für jedes Land, einschließlich einer kurzen Kaffeepause um 11.00 Uhr) gefolgt von einer allgemeinen Aussprache
13.00–14.30	<i>Mittagspause</i>
14.30–15.15	Maßnahmen am Arbeitsplatz moderiert von Dr. Jack Chow, Beigeordneter Generaldirektor, HIV/Aids, Tuberkulose und Malaria, Weltgesundheitsorganisation (WHO) Präsentationen der Vertreter von multinationalen Unternehmen und von Gewerkschaften: aus ihrer aktiven Beteiligung am Kampf gegen HIV/Aids gezogene Lehren
15.00–16.00	Mobilisierung von Ressourcen und Beteiligung von Sonderorganisationen und bilateralen Organisationen moderiert von Herrn Christoph Benn, Direktor für Außenbeziehungen des Globalen Fonds zur Bekämpfung von AIDS, Tuberkulose und Malaria Präsentationen von Gebern: Einschätzung ihrer Rolle im Zusammenhang mit aktuellen und geplanten Maßnahmen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer
16.00–16.15	<i>Kaffeepause</i>
16.15–18.00	Allgemeine Aussprache
	MITTWOCH, 31. MÄRZ
9.00–9.30	Folgetagungen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer)
9.30–12.30	Vorstellung der Arbeitsgruppen – Ziele und praktische Vorkehrungen Arbeit in Gruppen: vier Arbeitsgruppen für jeweils zwei Länder mit der Aufgabe, die gemeinsamen Aktionspläne auf Landesebene zu erörtern Vorgeschlagene Gruppen: – Côte d'Ivoire und Mali – Malawi und Sambia – Ghana und Uganda – Kenia und Tansania
12.30–14.30	<i>Mittagspause</i>
14.30–17.00	Berichterstattung der Arbeitsgruppen im Plenum Allgemeine Aussprache
17.20	Abschließende Bemerkungen Herr Assane Diop, Exekutivdirektor, Sektor Sozialschutz
17.30	Schluss

Anhang III Teilnehmerliste

Die Namen der Länder und Personen erscheinen in alphabetischer Reihenfolge.

Teilnehmer

Land	Name	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Côte d'Ivoire	Herr Diack Diawar Präsident <i>Conseil National du Patronat Ivoirien (CNPI)</i> Herr Loba N'Guessan Präsident, <i>cellule focale de lutte contre le sida</i> <i>Conseil National du Patronat Ivoirien (CNP)</i>	Der Vertreter war verhindert
Ghana	Herr K. Ampadu Yeboah HIV/Aids-Ansprechpartner <i>Ghana Employers Association</i>	Herr John Brimpong <i>Ghana Trade Union Congress (GTUC)</i>
Kenia	Herr Joel O. Momanyi Programmkoordinator HIV/Aids <i>Federation of Kenya Employers</i>	Herr Noah Chune <i>Central Organisation of Trade Unions Kenya (COTU (K))</i>
Malawi	Herr Patrick Chikowi <i>Shire Buslines Ltd</i>	Herr Lurther Mambala <i>Malawi Congress of Trade Unions (MCTU)</i>
Mali	Herr Lassina Traoré <i>Conseil National du Patronat du Mali</i>	Frau Sidibe Kadiatou Toure <i>Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM)</i>
Sambia	Herr Mostard Allan Simumba <i>Workers Compensation Fund Board</i>	Herr Peter Mulenga <i>Zambia Congress of Trade Unions (ZACTU)</i>
Tansania	Herr Mark K. Mfunguo Ausbildungskoordinator und HIV/Aids-Ansprechpartner <i>Association of Tanzania Employers</i>	Herr Meja Kapalata <i>Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA)</i>
Uganda	Herr George Tamale <i>Federation of Uganda Employers</i>	Frau Rose Nassanga <i>National Organisation of Trade Unions (NOTU Uganda)</i>

Beobachter und Diskussionsteilnehmer

Name	Organisation
Alain Jabet	Directeur du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale Compagnie Française de l'Afrique Occidentale CFAO /SIDA-ENTREPRISES
Alan Leather	Internationale der öffentlichen Dienste (IÖ)
Alke Bössiger	Union Network International (UNI)
Amrita Sietaram	IAA/ACTRAV
Clementine Dehwe	Koordinatorin der Kampagne der Globalen Gewerkschaften gegen HIV/Aids Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)
Duncan Pruett	Kampagnenkoordinator Abteilung Kampagnen und Kommunikation Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)
Edward Vela	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen zu HIV/Aids (UNAIDS) Abteilung Partnerschaftsentwicklung
Ingeborg Denissen	Holländisches Außenministerium Niederlande

Name	Organisation
Jeffrey Kemprecos	Merck & Co., Inc. Vereinigte Staaten
Johanna Knoess	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) BACKUP-Initiative
Kizito Nsarhaza	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen zu HIV/Aids (UNAIDS)
Luc Barrière-Constantin	Berater für Programmentwicklung, Abteilung für Afrika Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen zu HIV/Aids (UNAIDS)
Marc Flegenheimer	Internationales Komitee vom Roten Kreuz
Masahiko Hayashi	Ständige Vertretung Japans bei der Organisation der Vereinten Nationen und anderen internationalen Organisationen in Genf
Olivier Vilaça	Lafarge
Pia Stavas	Ständige Vertretung Schwedens bei der Organisation der Vereinten Nationen und anderen internationalen Organisationen in Genf
Roger Sala Ntounga	Subregional-Koordinator, Stellvertretender beigeordneter Direktor für Afrika Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen zu HIV/Aids (UNAIDS)
Silvana Cappuccio	Internationaler Bund der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter (ITGLWF)
Sue Longley	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Kaffee- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)
Tina Draser	Fonds-Portefolio-Manager, Afrika Der Globale Fonds zur Bekämpfung von AIDS, Tuberkulose und Malaria
Ute Papkalla	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) ACCA-Projekt

Redner und Moderatoren

Name	Organisation
Andrew Kailembo	Generalsekretär Afrikanische Regionalorganisation des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG-AFRO)
Antonio Peñalosa	Generalsekretär Internationale Arbeitgeberorganisation (IOE)
Assane Diop	Exekutivdirektor Sektor Sozialschutz
Christoph Benn	Direktor für Außenbeziehungen Der Globale Fonds zur Bekämpfung von AIDS, Tuberkulose und Malaria
Franklyn List	Direktor IAO-Programm HIV/Aids und die Welt der Arbeit (ILO/AIDS)
Frederick Muia	Regionalberater für Afrika Internationale Arbeitgeberorganisation (IOE)
Jack Chow	Beigeordneter Generaldirektor, HIV/Aids, Tuberkulose und Malaria, Weltgesundheitsorganisation (WHO)
Regina Amadi Njoku	Direktorin IAO-Regionalbüro für Afrika
Susan Leather	IAO-Programm HIV/Aids und die Welt der Arbeit (ILO/AIDS)

Anhang IV Übersicht über die Tätigkeiten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in den acht Ländern

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1. Dreigliedrige/ zweigliedrige Strukturen und Initiativen im Bereich des sozialen Dialogs (& weitere Beispiele unten)	<p>1. Dreigliedrige Antwort</p> <p>CNPI: hat eine zweigliedrige HIV/Aids-Abteilung eingerichtet: Arbeitgebervertreter und drei Arbeitnehmerverbände.</p> <p>GEA: führt mehrere Tätigkeiten in Zusammenarbeit mit dem <i>Ghana Trade Union Congress</i> durch.</p> <p>FKE: bindet die dreigliedrigen Partner ein. Stellt Zertifikate für Mitglieder aus, die Sensibilisierungsmaßnahmen für die gesamte Belegschaft durchführen und ein zeitgebundenes Aktionsprogramm annehmen.</p> <p>ATE: Dreigliedriges Forum zu HIV/Aids. Hat ein Präventionsprogramm unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften entwickelt. Hat im Juli 2000 gemeinsam mit der Regierung von Tansania und dem TUCTA ein Arbeitsseminar veranstaltet (von der IAO finanziert). Lobbying bei der Regierung im Hinblick auf Steueranreize für Unternehmen, die in HIV/Aids-Arbeitsplatzinterventionen investieren.</p> <p>FUE: Auszeichnung Arbeitgeber des Jahres.</p>	<p>TUCG: Arbeitet mit der Regierung, Arbeitgebern und sonstigen beteiligten Akteuren bei der HIV/Aids-Sensibilisierungskampagne für Arbeitnehmer und ihre Familien zusammen. Gemeinsame Tätigkeiten mit der <i>Ghana Employers Association</i>.</p> <p>COTU (K): Gemeinsame Seminare für Gewerkschaftsführer, Unternehmensleiter, Beschäftigte und Arbeitgeber.</p> <p>MCTU: Die <i>Malawi Hotel Food and Catering Union</i> veranstaltete im Juli 2003 ein Arbeitsseminar für die Führungsspitze der Gesellschaft, um das Vorgehen im Kampf gegen HIV/Aids auf Unternehmensebene zu planen. Eines der Ziele war die Ausarbeitung eines Rahmenabkommens mit den Arbeitgebern, das als Richtschnur für gemeinsame Maßnahmen zu HIV/Aids dienen soll.</p> <p>TUCTA: Beteiligte die Regierung und die <i>Association of Tanzania Employers (ATE)</i> an der Formulierung seiner Gewerkschaftspolitik im Bereich HIV/Aids.</p> <p>NOTU Uganda: Arbeitet mit den Arbeitgebern bei der Entwicklung von Arbeitsplatzpolitiken zu HIV/Aids zusammen.</p>
Nationaler rechtlicher und politischer Rahmen	<p>FKE: Beteiligung am Programm des <i>National AIDS Control Council (NACC)</i> zur Umsetzung des nationalen strategischen Plans.</p> <p>ATE: Zusammenarbeit mit der <i>Tanzania National Commission for AIDS</i> bei der Entwicklung des Nationalen multisektoralen strategischen Rahmens 2003-2007 (NMSF).</p>	<p>COTU (K): Beteiligung am Programm des <i>National AIDS Control Council (NACC)</i> bei der Umsetzung des Nationalen strategischen Plans.</p> <p>MCTU: Die Regierung erkennt an, dass HIV/Aids eine Gefahr für die Arbeitnehmer und die Produktivität darstellt und fordert ein multisektorales Vorgehen. Die <i>National AIDS Commission</i> schließt die Gewerkschaftsbewegung ein.</p> <p>CSTM: Die mit der WHO, der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds formulierte Gesundheitspolitik umfasst eine nationale HIV/Aids-Politik. In diesem Rahmen ist ein nationales Programm zur Bekämpfung von HIV/Aids (PNLS) geschaffen worden, das eine Betreuungs- und Unterstützungsstruktur für HIV-infizierte Menschen umfasst.</p> <p>TUCTA: Zusammenarbeit mit der <i>Tanzania National Commission for AIDS</i> bei der Entwicklung des Nationalen multisektoralen strategischen Rahmens 2003-2007.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>2. Organisatorische Stärkung und Politikentwicklung</p>	<p>GEA: Entwicklung von HIV/Aids-Leitlinien für Unternehmen, der nationalen HIV/Aids-Arbeitsplatzpolitik und der Arbeitsplatzpolitik für das GEA-Sekretariat; Unterstützung inter-essierter Unternehmen bei der Ausarbeitung eines eigenen Ausbildungshandbuchs und einer eigenen Ausbildungspolitik (Kapazitätsaufbau). Entwicklung eines Ausbildungshandbuchs zur Aufklärung am Arbeitsplatz.</p> <p>FKE: Verhaltensregeln zu HIV/Aids am Arbeitsplatz wurden in Swahili übersetzt und an alle dem FKE angeschlossenen Arbeitgeber verteilt. Entwicklung eines Ausbildungshandbuchs für Facilitators. Ausarbeitung von sektoralen Politiken und Leitlinien.</p> <p>ATE: Entwurf einer Richtlinienensammlung für den Umgang mit HIV/Aids in Tansania; die HIV/Aids-Politik wird zur Zeit an das Unternehmensumfeld angepasst.</p> <p>FUE: Erklärung der Arbeitgeber über empfohlene Praktiken zu HIV/Aids am Arbeitsplatz wurde im November 2002 auf den Weg gebracht, beruht auf dem Praxisorientierten Leitfaden der IAO.</p> <p>WCFCB: Diese Behörde verfolgt eine HIV/Aids-Politik zur Information, Aufklärung und Beratung für ihre Mitarbeiter in allen Provinzen Sambias.</p>	<p>COTU (K): Ausbildung im Bereich der HIV/Aids-Politik auf der Grundlage des Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids und der FKE-Verhaltensregeln. Hat in Partnerschaft mit IBFG-AFRO ein Ausbildungshandbuch für Gewerkschaftsvertreter zu HIV/Aids am Arbeitsplatz ausgearbeitet.</p> <p>MCTU: Gewerkschaftsvertreter nutzen von IBFG-AFRO erstellte Ausbildungshandbücher. Auf einem kürzlich veranstalteten Arbeitsseminar wurde vereinbart, den IAO-Leitfaden als Grundlage für Maßnahmen am Arbeitsplatz zu verwenden, und die Regierung wird ihre Bemühungen zur Umsetzung dieser Dokumente am Arbeitsplatz intensivieren, um Diskriminierung abzubauen und die Prävention zu fördern.</p> <p>TUCTA: Hat eine HIV/Aids-Gewerkschaftspolitik und HIV/Aids-Richtlinien für die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und auf Plantagen ausgearbeitet. Die Richtlinien müssen in bestehende Gesamtarbeitsverträge aufgenommen werden.</p> <p>NOTU Uganda: Aufnahme von Bestimmungen über HIV/Aids in die Gesamtarbeitsverträge einiger Unternehmen und Entwicklung einer Arbeitsplatzpolitik zu HIV/Aids für einige Unternehmen. Ausarbeitung von zwei Handbüchern über HIV/Aids: <i>Basic Facts about HIV/Aids</i> (grundlegende Informationen zu HIV/Aids) und <i>Training Manual for Shop Stewards on HIV/Aids at the Workplace</i> (Ausbildungshandbuch zu HIV/Aids am Arbeitsplatz für Gewerkschaftsvertreter).</p> <p>ZCTU: Erstellung von Materialien zur Ausbildung und grundsatzpolitischen Orientierung. Entwicklung von Arbeitsplatzpolitiken für die Sektoren Gesundheit und Bildung, Universitäten und das Hotelgewerbe.</p>
<p>Aktionsplan</p>	<p>CNPI: Einrichtung einer zweigliedrigen Abteilung zur Entwicklung eines Aktionsplans, der im April 2004 auf den Weg gebracht werden soll. Eines der Ziele besteht darin, eine Zielgruppe von 2.500 Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten zur Bildung interner Ausschüsse und 500 kleinere Betriebe zur Einrichtung gemeinsamer Ausschüsse über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren zu überreden. Erste Tätigkeit der Abteilung: Veranstaltung einer Konferenz über Peer Education und Sensibilisierung.</p> <p>GEA: Ausarbeitung eines Entwurfs, der Arbeitsseminare, Ausbildertätigkeiten und VCT-Kampagne vorsieht.</p>	<p>UGTCI: Nationale und sektorale Aktionspläne für Arbeitnehmer und Einrichtung einer gemeinsamen Abteilung und von Anlaufstellen für HIV/Aids mit dem CNPI.</p> <p>COTU (K): Nationaler strategischer Plan auf der Grundlage eines multisektoralen Ansatzes, durch den umfassende Arbeitsplatzprogramme gefördert werden.</p> <p>CSTM: Ein zweijähriges Programm und ein Aktionsplan einschließlich Strategien für Sensibilisierung und IEC-Aktionen.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>Aktionsplan</p>	<p>FKE: CSR (Soziale Verantwortung der Unternehmen)-Strategie. Ausstellung eines Zertifikats für Mitglieder, die Sensibilisierungsmaßnahmen für die gesamte Belegschaft durchführen und ein zeitgebundenes Aktionsprogramm annehmen; das Projekt umfasst eine Nachhaltigkeitskomponente.</p> <p>CNPM: Festlegung eines Programms unter Beteiligung mehrerer Partner, einschließlich eines Projektentwurfs zur Unterstützung bei der Umsetzung einer Arbeitsplatzstrategie zu HIV/Aids.</p> <p>ATE: Entwicklung eines HIV/Aids-Plans mit einem Budget, einschließlich personeller Ressourcen und Unterstützungsstrukturen.</p>	
<p>Zur Durchführung eingerichtete Mechanismen</p>	<p>CNPI: Einrichtung einer zweigliedrigen Abteilung für HIV/Aids-Fragen, unterstützt durch einen Koordinierungsausschuss (& siehe oben) – die Abteilung wird die Tätigkeiten der Betriebsausschüsse überwachen, Peer Educators ausbilden und Kampagnen durchführen, um antiretrovirale Medikamente leichter zugänglich und erschwinglicher zu machen.</p> <p>FKE: Einrichtung eines Beratenden Ausschusses für HIV/Aids, dem Vertreter der Industrie angehören. Es hat eine beratende Rolle.</p> <p>ATE: Schaffung einer dreigliedrigen Sondergruppe zur Koordinierung von Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz.</p>	<p>UGTCI: Schaffung interner Ausschüsse (Ausbildung vorgesehen) und einer internen Koordinierungsstruktur. Ausschüsse für Lehrer in der Zentralregion.</p> <p>TUCG: HIV/Aids ist als eines der wesentlichen Fächer bestimmt worden, die in den Standardlehrplan für die Gewerkschaftsbildung aufzunehmen sind. Die gewerkschaftlichen Erzieher veranstalten regelmäßige Tagungen, bei denen die Politikentwicklung, die Sensibilisierung, die Ausbildung von Ausbildern und die Integration von HIV/Aids-Fragen in Gesamtarbeitsverträge im Vordergrund stehen.</p> <p>COTU (K): Einrichtung einer HIV/Aids-Koordinierungsstelle unter einem Projektleiter, die die Programmplanung, die Durchführung und die Mobilisierung von Ressourcen überwacht.</p> <p>MCTU: Gemeinsame Beteiligung mit den Arbeitgebern über HIV/Aids-Ausschüsse am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber führen Maßnahmen durch zum Kapazitätsaufbau für Unternehmen, zur Förderung von vorbildlichen Praktiken der Personalführung, zur Sensibilisierung und zur Politikformulierung – Sunbirds Hotels, eine große Hotelkette mit mehr als 1.300 Beschäftigten, wird als Beispiel angeführt.</p> <p>CSTM: Die im Aktionsplan vorgesehenen Tätigkeiten sind vom Ausschuss des Gewerkschaftsbunds für weibliche Arbeitnehmer mit Unterstützung der Ausbildungsabteilung durchzuführen.</p> <p>TUCTA: Einrichtung eines Ausschusses zur Beaufsichtigung aller Angelegenheiten in Bezug auf den Arbeitsschutz und HIV/Aids – ihm gehören Vertreter aller zwölf angeschlossenen Gewerkschaften an.</p> <p>ZCTU: Paritätische HIV/Aids-Beratungsgruppe, der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter angehören. Einrichtung mobiler Beratungs- und Ausbildungszentren zur Förderung von VCT und eines Telefonberatungszentrums „Solidarity Life Mail“ in Lusaka/Kitwe.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>Überwachung und Evaluierung</p>	<p>CNPI: Überwachung der Tätigkeiten der Betriebsausschüsse durch die zweigleisige Abteilung, einschließlich der Entwicklung und Verfolgung von Indikatoren. Den Indikatoren zufolge hat die Sensibilisierungskampagne durch 52 Unternehmen eine Abnahme der Infektionsrate um 70 Prozent zur Folge gehabt. Die Abteilung evaluiert auch die Ergebnisse der Einführung von antiretroviralen Behandlungen mit Hilfe der folgenden Indikatoren: Prozentsatz der durch HIV/Aids verursachten Todesfälle, HIV/Aids-bedingte Fehlzeiten, die Kosten von Aids-bedingten Krankenhausaufenthalten, Evaluierung der Bestattungskosten von Personen, die an Aids gestorben sind, Evaluierung der Kosten freiwilliger Tests.</p> <p>ATE: Beteiligt sich an Maßnahmen im Rahmen des Nationalen multisektoralen strategischen Rahmens.</p> <p>FUE: Erhebung über Kenntnisse, Einstellungen und Praktiken, um Aufschluss über den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen zu erhalten.</p>	<p>UGTCI: Auf nationaler und regionaler Ebene durchzuführende Evaluierung der technischen und institutionellen Kapazitäten im Hinblick auf die Schaffung von 600 Betriebsausschüssen.</p> <p>COTU (K): Die Koordinierungseinheit führt gemeinsame Programmüberprüfungen mit anderen Partnern durch.</p>
<p>Finanzierung – Betrag und Quelle</p>	<p>CNPI: Einrichtung von betrieblichen Solidaritätsfonds für antiretrovirale Behandlungen (zu denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer monatliche Beiträge leisten). Unterstützung für Projektvorschläge der Betriebsausschüsse an die Weltbank (MAP-Programm), den Globalen Fonds, PEPFAR usw.</p> <p>FKE: Vom UNDP, von der Weltbank und der IAO (und technische Unterstützung); Mittel von Regierungsstellen, nicht-staatlichen Organisationen und anderen gemeinwesenbasierten Organisationen zur Ausweitung der HIV/Aids-Dienste vom Arbeitsplatz auf die Gemeinschaft.</p> <p>CNPM: Sonderfonds zur Betreuung der HIV/Aids-infizierten Arbeitnehmer und Unterstützung für betroffene Familien.</p> <p>FUE: Finanzielle Unterstützung durch USAID, UNDP, NORAD (durch den Verband der norwegischen Wirtschaft und Industrie).</p>	<p>UGTCI: Finanzielle Unterstützung seitens der Weltbank für das Programm für den Bildungssektor.</p> <p>COTU (K): Plant die Errichtung eines Fonds zur Milderung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen. Erhält Mittel von IBFG-AFRO und vom <i>National AIDS Control Council</i>.</p> <p>MCTU: Finanzielle und technische Unterstützung durch USAID, UNDP und UNAIDS.</p> <p>TUCTA: DANIDA, <i>Canadian Labour Congress</i> (CLC), IBFG-AFRO.</p> <p>ZCTU: Erstellung von Kampagnenmaterial mit Mitteln von IBFG-AFRO. Ausbildung von gewerkschaftlichen Verhandlungsführern in Kollektivverhandlungstechniken mit finanzieller Unterstützung von FES und AFRO.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>Partnerschaften mit anderen Institutionen (außerhalb der dreigliedrigen Mitgliedschaft)</p>	<p>GEA: UNFPA und das <i>Centre for AIDS Information Network</i> (nichtstaatliche Organisation). FKE: <i>Family Health International</i>, USAID, DfID, AMREF, IO, DeD, <i>National AIDS Control Council</i> (NACC). CNPM: Arbeitete mit der Regierung im Rahmen der sektoralen Pläne zusammen. ATE: Zivilgesellschaftliche Organisationen, nichtstaatliche Organisationen und konfessionelle Organisationen. AMREF: <i>Tanzania National Commission for AIDS</i>. WCFCB: Hilfe von der Weltbank, der Internationalen Arbeitsorganisation und den Gemeinwesen.</p>	<p>UGTCI: Rekrutierung einer gemeinsamen Anlaufstelle mit dem CNPI. Zusammenarbeit der SYNEPPCI (Lehrgewerkschaft) mit dem für die Bekämpfung von HIV/Aids verantwortlichen Ministerium. COTU (K): Gibt Erfahrungen weiter und arbeitet mit anderen Partnern zusammen. NOTU Uganda: Vernetzung und Koordinierung mit Organisationen, die HIV/Aids bekämpfen. Vernetzung mit Aids-Informationszentrum. TUCG: Der TUC hat ein Diplom für Arbeitsstudien in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Entwicklungsstudien der Universität Cape-Coast geschafften, das HIV/Aids einschließt. Die Ausbildungsabteilung des TUC arbeitet mit der <i>Ghana Social Marketing Foundation</i> zusammen, einer nichtstaatlichen Organisation, die in der HIV/Aids-Aufklärung für Arbeitnehmer tätig ist. ZCTU: Zusammenarbeit mit der <i>Zambia Business Coalition on HIV/Aids</i>, der <i>Church Organisation – Kara Counselling</i>, dem <i>National AIDS Council of Zambia</i>, dem <i>Projekt AIDS Law</i>, der <i>Organisation Zambia National Response to HIV/Aids</i> und anderen nichtstaatlichen Organisationen.</p>
3. Tätigkeiten		
<p>Förderungsarbeit und Sensibilisierung</p>	<p>CNPI: Informiert Arbeitnehmer und ihre Familien im Hinblick auf Verhaltensänderungen, fördert VCT-Dienste, verteilt Kondome mit den Gehaltsabrechnungen, hat ein Netz von Ausschüssen eingerichtet. FKE: Hat eine Website eingerichtet, um verschiedene sektorale Berichte und Dokumente den Mitgliedern und anderen interessierten Akteuren zugänglich zu machen, sowie eine E-mail-Adresse, um die Kommunikation mit den Mitgliedern zu erleichtern; führt Sensibilisierungsmaßnahmen unter mehr als 10.000 Arbeitnehmern verschiedener Unternehmen durch. Veranstaltet Konferenzen, um Beispiele für vorbildliche Praktiken zu ermitteln. CNPM: Informationskampagne auf der Grundlage des „Appells von Douala“ zur verstärkten Sensibilisierung von Unternehmensleitern.</p>	<p>UGTCI: Förderungsmaßnahmen, um die Arbeitnehmer dazu anzuhalten, sich den Gewerkschaftsprogrammen zur Bekämpfung von HIV/Aids anzuschließen. Lobbytätigkeit zwecks Sensibilisierung. TUCG: Generelle Einbeziehung von HIV/Aids-Tätigkeiten, damit die Mitglieder aufgrund der Informationen ihr Verhalten ändern. COTU (K): Aufklärung der Mitglieder und ihrer Familien durch Workshops, bei denen grundlegende Informationen über HIV/Aids vermittelt werden. Herstellung und Verbreitung eines Informationsbriefs. Sensibilisierung der Führungskräfte der Organisation und einiger angeschlossener Gewerkschaften. MCTU: Programm konzentriert sich auf die Rolle der Gewerkschaftsvertreter. Führte im Jahr 2001 in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsministerium, dem Arbeitsministerium und dem Arbeitgeberverband eine Sensibilisierungskampagne durch – Aids-Poster in Bussen, Verteilung von Kondomen. CSTM: Die Gewerkschaften und der private Sektor wurden anlässlich des Nationalen Tages gegen HIV/Aids durch Informations- und Sensibilisierungstätigkeiten mobilisiert. Es wurden Ausbildungs- und Informationstagen sowie Diskussionen in den Gewerkschaften und den Betrieben veranstaltet, um möglichst viele Personen zu erreichen. TUCTA: Sensibilisierung der Arbeitnehmer durch Kampagnenveranstaltungen am Arbeitsplatz und durch Seminare.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
3. Tätigkeiten	<p>ATE: Veranstaltet Foren zur Informierung der Arbeitgeber über die mikro- und makroökonomischen Folgen von HIV/Aids, insbesondere was die Humanressourcen angeht. Ein Bericht über die Antwort der Arbeitgeber des privaten Sektors auf die Herausforderung von HIV/Aids und seine Auswirkungen auf die Unternehmen, der im April 2001 auf der jährlichen Generalversammlung vorgelegt wurde, informierte mehr als 100 Unternehmensleiter.</p> <p>WCFCB: Führt Informationstätigkeiten durch (Plakate und Broschüren usw.) und bildet Peer Educators aus.</p>	<p>NOTU Uganda: Nationale und regionale Arbeitseminare zur Sensibilisierung von Gewerkschaftsmitgliedern. Informations- und Sensibilisierungskampagnen.</p> <p>ZCTU: Durchführung des Projekts <i>Crusade Against HIV/Aids</i>, um kritisches Bewusstsein zu schaffen.</p>
Rechtliche und politische Orientierung (& siehe oben unter Richtlinienensammlungen und Politiken)	<p>FKE: Entwicklung von sektoralen Politiken zur Bekämpfung von HIV/Aids am Arbeitsplatz mit einer CSR-Komponente.</p> <p>FUE: Einführung und Umsetzung von Politiken am Arbeitsplatz.</p>	<p>UGTCI: Unterstützt die Annahme und Umsetzung von Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer, die mit HIV/Aids leben.</p> <p>TUCG: Die Gewerkschaftspolitik hält die angeschlossenen Gewerkschaften dazu an sicherzustellen, dass eine Arbeitspolitik zu HIV/Aids vorhanden ist.</p> <p>COTU (K): Nutzung des Kollektivverhandlungsprozesses.</p> <p>MCTU: Verschiedene Grundsatzvereinbarungen auf internationaler Ebene durch den IBFG und die Globalen Gewerkschaften.</p> <p>NOTU Uganda: Schutz von infizierten Arbeitnehmern insbesondere durch kollektiv ausgehandelte Vereinbarungen. Liefert Informationen über einschlägige internationale Arbeitsnormen, insbesondere das Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung, und über innerstaatliche Rechtsvorschriften.</p> <p>ZCTU: Fördert und lenkt Kollektivverhandlungen, um sicherzustellen, dass Bestimmungen über HIV/Aids in die Arbeitsverträge und die Arbeitsplatzpolitiken aufgenommen werden. Entwicklung einer spezifischen Politik für den Gesundheitssektor, den Bildungssektor, Universitäten und das Hotelgewerbe.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>Ausbildung (& siehe Teil 2: Ausbildungshandbücher, auch Prävention unten)</p>	<p>CNPI: Ausbildung für Mitglieder der Betriebsausschüsse zu Peer Educators (durch zweigliedrige Abteilung).</p> <p>GEA: Ausbildung von Ansprechpartnern und Beratern für HIV/Aids am Arbeitsplatz.</p> <p>FKE: Ausbildung für Führungskräfte und Leiter von Personalabteilungen. In den Jahren 2004 und 2005 werden schätzungsweise 1.000 Personalleiter eine Ausbildung und die entsprechenden Hilfsmittel erhalten, um als Animatoren fungieren zu können.</p> <p>ATE: Ausbildung von Personen, denen eine Schlüsselrolle zukommt: Manager, Aufsichtskräfte, Personalverantwortliche, Peer Educators, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsschutzbeauftragte und Arbeitsinspektoren.</p> <p>FUE: Ausbildung für Führungskräfte und Gewerkschaftsfunktionäre, Anpassung des Peer Education-Modells im Hinblick auf Verhaltensänderungen; Auswahl von Ausbildern als Berater; für Ausbildungszwecke verwendete Videokassetten werden Mitgliedern der Belegschaft, Familien und Angehörigen und der Bevölkerung in der Nachbarschaft zur Verfügung gestellt.</p>	<p>UGTCI: Ausbildung von Ausbildern und Anlaufstellen in den neun regionalen Gewerkschaften sowie den internen Ausschüssen. Veranstaltung von Seminaren zum Kapazitätsaufbau und zur Anpassung der nationalen multisektoralen Pläne durch das für die Bekämpfung von HIV/Aids verantwortliche Ministerium.</p> <p>TUCG: Ausbildung von Erziehern in den angeschlossenen Gewerkschaften als Ansprechpartner – Folgemaßnahmen durch vierteljährliche Tagungen. Alle drei Monate wird für diese Erzieher eine Tagung zur Weiterbildung veranstaltet. Ferner werden Ausbildungsprogramme für Koordinatoren vor Ort, Verantwortliche für Arbeitsbeziehungen und bestimmte Gewerkschaftsführer auf Betriebsebene durchgeführt. Veranstaltung von fünf Seminaren zur Ausbildung von Peer Educators und zur Schaffung eines Rahmens für nachhaltige gewerkschaftliche Maßnahmen zu HIV/Aids. Unter anderem wurden folgende Themen behandelt: War um HIV/Aids eine Frage für die Gewerkschaften ist; Arbeitsplatzpolitik zu HIV/Aids; Bildung von HIV/Aids-Ausschüssen und ihre Rolle am Arbeitsplatz; Prävention der berufsbedingten Exposition; und Auswirkungen von HIV/Aids auf die Produktivität.</p> <p>COTU (K): Ausbildung von Inspektoren für Arbeitsmedizin, von Peer Educators, Unterstützung der Ausbildung von Beratern, Ausbildung von Gewerkschaftsfunktionären im Bereich der HIV/Aids-Politik am Arbeitsplatz. Tätigkeiten zur Verbesserung der Fähigkeiten von Führungskräften und zu ihrer Einbindung in Projekte. Ausbildung von 600 kompetenten Personen (einschließlich VCT) und 200 Gewerkschaftsvertretern (im Bereich der HIV/Aids-Politik). Gewerkschaftsvertreter wurden mit Beratung und häuslicher Betreuung vertraut gemacht.</p> <p>MCTU: Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern.</p> <p>TUCTA: Ausbildung von Ausbildern und Peer Educators am Arbeitsplatz für angeschlossene Gewerkschaften. Fünftägiger Grundkurs in Arbeitsschutz für gewerkschaftliche Ausbilder (zwei von jeder angeschlossenen Gewerkschaft) im August 2002 – die anschließend die Ausbildung von Arbeitsschutzvertretern am Arbeitsplatz übernehmen. Unter anderem wurden folgende Themen behandelt: Berufsfähigen, HIV-Beratung, Kollektivverhandlungsfähigkeiten, Formulierung einer Arbeitsplatzpolitik und häusliche Betreuung.</p> <p>NOTU Uganda: Ausbildung von Führungskräften, Gewerkschaftsvertretern und Mitgliedern in Fragen im Zusammenhang mit HIV/Aids, ferner Ausbildung von Arbeitsinspektoren, damit sie HIV/Aids in Anweisungen zum Arbeitsschutz und in die Ausbildung am Arbeitsplatz aufnehmen. Ausbildung von Beratern und Unterstützung von Arbeitnehmern mit HIV/Aids bei der Erlangung von Beratung.</p> <p>ZCTU: Ausbildung von Peer Educators, die fortlaufende Aufklärungs-, Präventions- und Unterstützungsprogramme auf Betriebs- und Distriktebene durchführen. Ausbildung von Verhandlungsführern aus nationalen Gewerkschaften in Kollektivverhandlungstechniken im Hinblick auf die Einbeziehung von HIV/Aids. Weiterbildung für jeden der 26 Ansprechpartner der nationalen Gewerkschaften.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>4. Schlüsselfragen</p> <p>Stigmatisierung und Diskriminierung/Schutz der Menschenrechte</p>	<p>CNPI: Sensibilisierungs- und Informationskampagnen, mit dem Schwergewicht auf der Notwendigkeit, die infizierten Personen nicht aus der Familie, dem Betrieb und der Gesellschaft auszuschließen.</p> <p>ATE: Wahrung der Privatsphäre und Vertraulichkeit und Förderung einer stigma- und diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt für Beschäftigte, die mit HIV/Aids infiziert sind oder als HIV/Aids-Infizierte wahrgenommen werden.</p> <p>FUE: Die Erklärung der Arbeitgeber über empfohlene Praktiken behandelt Diskriminierung und Stigmatisierung, Vertraulichkeit, Einstellung und Weiterbeschäftigung.</p> <p>WFCFB: Die Nichtdiskriminierung ist ein wesentlicher Grundsatz: Die Beschäftigten müssen sich weder direkt noch indirekt einem HIV-Test unterziehen; für alle Beschäftigten besteht Chancengleichheit im Bereich der Förderung, Ausbildung, Versetzungen und aller sonstigen Anreize; HIV-positive Beschäftigte werden wie Arbeitnehmer mit einer chronischen Erkrankung oder einer Behinderung behandelt. Vertraulichkeit wird ebenfalls gewährleistet.</p>	<p>TUCG: Kampagne zur Achtung der Rechte von Menschen, die mit HIV leben, im Hinblick auf Beschäftigung und Sozialdienste.</p> <p>NOTU Uganda: Schutz verletzlicher Arbeitnehmer und Beseitigung von Diskriminierung wegen HIV/Aids bei der Arbeit. Ermittlung individueller Verhaltensweisen oder Praktiken am Arbeitsplatz, durch die Arbeitnehmer mit HIV/Aids diskriminiert oder isoliert werden, um solche Verhaltensweisen wirksam zu bekämpfen.</p>
<p>Prävention (einschließlich VCT und Verhaltensänderungen)</p>	<p>CNPI: VCT, Verteilung von Kondomen, Bildung von Koordinierungsausschüssen in den Betrieben, Peer Education, Informationskampagnen. Die zweigleisige Abteilung führt Sensibilisierungs- und IEC-Tätigkeiten im Hinblick auf Verhaltensänderungen durch.</p> <p>GEA: Information und Aufklärung (Peer Educators), IEC-Tätigkeiten, Sensibilisierung von Unternehmensleitern und Führungskräften), Kapazitätsaufbau (mit Ausbildung) und Schaffung eines förderlichen Umfelds für eine VCT-Kampagne.</p> <p>FKE: Das Projekt umfasst eine Peer Education-Komponente (in den Jahren 2004 und 2005 werden Personalleiter eine Ausbildung und entsprechende Hilfsmittel erhalten, um als Animatoren fungieren zu können).</p> <p>CNPM: Arbeitete mit dem Gesundheitsministerium zusammen, um Informations- und Sensibilisierungskampagnen für den Transportsektor in die Wege zu leiten. Verteilung von Plakaten. Verteilung von Gratis-Kondomen, IEC-Veranstaltungen, VCT und Sensibilisierungskampagnen durch die Betriebe.</p>	<p>UGTCI: Ausbildungsseminare für Ausbilder, Rekrutierung und Ausbildung von Ansprechpartnern in den neun regionalen Gewerkschaften. IEC-Tätigkeiten, einschließlich Tätigkeiten für Lehrer in den südlichen und östlichen Regionen. Betreuung und Unterstützung für 200 Lehrer und Waisen. Präventionsprogramm mit dem Ziel, 80 Prozent der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen in allen Regionen zu erreichen und die Zahl der Neuinfektionen um 90 Prozent zu verringern, und zwar durch Peer Educators und die Ausbildung von Ausbildern.</p> <p>TUCG: Hält die Mitglieder durch Aufklärungsmaßnahmen dazu an, sich selbst und ihre Familien gegen eine Infektion zu schützen, fördert positive Einstellungen unter den Arbeitnehmern gegenüber Menschen, die mit Aids leben, fördert und unterstützt Beratungsdienste für die Mitglieder. Finanziert Medienprogramme zu HIV/Aids.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>Prävention (einschließlich VCT und Verhaltensänderungen)</p>	<p>ATE: VCT (für Arbeitnehmer und ihre Ehegatten), Information und Aufklärung, praktische Maßnahmen zur Unterstützung von Verhaltensänderungen.</p> <p>FUE: Aufklärungs- und Präventionsprogramm – umfasst auch Verhaltensänderungen. Erfolge: Über 10.000 Peer Educators und 750 Ausbilder wurden ausgebildet, 200 Unternehmensleiter wurden sensibilisiert, 170.000 Arbeitnehmer profitierten von dem Programm, eine Videokassette mit schockierenden Aufnahmen wurde hergestellt und verteilt, es wurden mehr als 10 Millionen Kondome verteilt. Die Erklärung der Arbeitgeber über empfohlene Praktiken behandelt Kommunikationspolitik, HIV-Untersuchungen, Prävention. Entwicklung und Aktualisierung von HIV/Aids-Material für IEC-Veranstaltungen (darunter audiovisuelles Material, Aids-Poster, Kassetten, ein Ausbildungshandbuch, Broschüren und Comics). Beratung in Bezug auf Massenmedien.</p> <p>WCFB: Informations-, Aufklärungs- und Präventionstätigkeiten, einschließlich der Ausbildung von Peer Educators und der Veranstaltung von Seminaren, um den Beschäftigten die zur Prävention von HIV/Aids erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Diese Behörde überprüft ihre HIV/Aids-Politik unter Berücksichtigung der Verhaltensänderungen der Beschäftigten.</p>	<p>COTU (K): Mobilisierungs- und Aufklärungstätigkeiten im Rahmen von Tagungen von Führungskräften, Aufklärung für Mitglieder und ihre Familien über Prävention und Betreuung (auch zu Hause), Ausbildung von Peer Educators. Nationale Seminare für Führungskräfte, Arbeitsseminare für Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, Ausbildungsseminare für Gewerkschaftsvertreter, Mobilisierung anlässlich des Tages der Arbeit, Arbeitseminar für die Ausbildung von Ausbildern, Veröffentlichung eines Informationsblatts, Einrichtung eines Ressourcen-zentrums, das mit einem Videogerät und einem Fernschirmschirm ausgestattet ist, Verteilung von Kondomen und Aufstellung von Automaten, Ausbildung von Beratern für VCT am Sitz des Verbands, Faltblätter, IEC-Materialien, Broschüren, Informationsblätter, T-Shirts, Mützen, Spruchbänder usw.</p> <p>MCTU: Veranstaltung eines Seminars, um Gewerkschaftsvertreter in die Aufklärung von Arbeitnehmern über Präventivmaßnahmen einzuweisen.</p> <p>CSTM: Die IEC- und Sensibilisierungstätigkeiten sollen in den nächsten zwei Jahren verstärkt werden, um die Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu verändern.</p> <p>NOTU Uganda: Verbesserung der Einstellungen durch fortlaufende Aufklärung und Sensibilisierung. Informations- und Sensibilisierungskampagnen. Unterweist Arbeitnehmer (insbesondere Arbeitnehmer des Gesundheitswesens) in universellen Vorsichtsmaßnahmen und informiert sie über das Vorgehen im Falle einer HIV-Exposition.</p> <p>ZCTU: Herstellung von Kampagnenmaterial; Verteilung von Material mit Bezug zu Arbeitsplatzprogrammen an nationale Gewerkschaften. Einrichtung von mobilen Beratungs- und Ausbildungszentren zur Förderung der Inanspruchnahme von VCT und eines Telefonberatungszentrums „Solidarity Life Mail“ in Lusaka/Kitwe.</p>
<p>Betreuung und Unterstützung (einschließlich Dienstleistungen)</p>	<p>CNPI: Behandlung von opportunistischen Infektionen und antiretrovirale Behandlungen durch die Unternehmen (zu 100 Prozent vom Unternehmen finanziert) – Kinder und Ehegatten sind ausgeschlossen. Die Ausweitung der antiretroviralen Behandlungen auf Verwandte der Arbeitnehmer ist eines der künftigen Ziele der zweigleisigen Abteilung.</p> <p>ATE: Betreuung und Unterstützung, Gesundheitsförderung, betriebsärztliche und sonstige Dienste, Unterstützungsprogramm für Arbeitnehmer und ihre Familien, Deckung durch die Soziale Sicherheit und die Bereitstellung von Leistungen und sonstigen Diensten sollten in jedes Interventionsprogramm am Arbeitsplatz aufgenommen werden. ATE wird Druck auf die Regierung ausüben, um HAART (hochaktive antiretrovirale Therapie) für Arbeitnehmer und ihre unmittelbaren Familienangehörigen zugänglich und erschwinglich zu machen. Hält die Unternehmen/Organisationen dazu an, HIV/Aids generell in Gesundheitsversorgungsprogramme einzubeziehen.</p>	<p>COTU (K): Gewerkschaftsvertreter werden mit Beratung und häuslicher Betreuung vertraut gemacht. Durchführung eines Programms, das auf infizierte und betroffene Personen zielt, insbesondere Witwen und Waisen.</p> <p>MCTU: Veranstaltete ein Seminar zur Betreuung und Unterstützung von Betroffenen.</p> <p>TUCTA: Durchführung gemeinsamer HIV/Aids-Programme am Arbeitsplatz, wobei die Arbeitgeber antiretrovirale Behandlungen bereitstellen, mit den folgenden Unternehmen: <i>Tanzania Cigarettes Company, Tanzania Breweries Limited, Kahama Mining Bank of Tanzania, Tanzania Plantation</i> und CBA für den Landwirtschaftssektor.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<p>Betreuung und Unterstützung (einschließlich Dienstleistungen)</p>	<p>FUE: Die Erklärung der Arbeitnehmer über empfohlene Praktiken behandelt Sozialschutz sowie Betreuung und Unterstützung.</p> <p>WFCB: Ein Ziel der Politik ist es, die Betreuung und Unterstützung von HIV/Aids-infizierten und betroffenen Arbeitnehmern zu erleichtern. Übernimmt 70 Prozent der Kosten der ärztlichen Versorgung für Angehörige des Personals und ihre unmittelbaren Familienangehörigen. Die Behörde bietet nach Möglichkeit alternative Arbeitsvorkerungen, fördert VCT, bildet Berater aus.</p>	<p>NOTU Uganda: Hilft Arbeitnehmern mit Aids-bezogenen Krankheiten eine vertretbare Anpassung der Arbeit an ihre Bedürfnisse zu erhalten. Gibt Arbeitnehmern Gelegenheit, ihre durch HIV/Aids verursachten Reaktionen und Gefühle auszudrücken und zu diskutieren. Unterweist Arbeitnehmer (insbesondere Arbeitnehmer des Gesundheitswesens) in universellen Vorsichtsmaßnahmen und informiert sie über das Vorgehen im Fall einer HIV-Exposition.</p>
<p>Gleichstellung</p>	<p>ATE: Die Interventionen am Arbeitsplatz schließen geschlechtsspezifische Programme ein.</p> <p>FUE: Die Erklärung der Arbeitgeber über empfohlene Praktiken behandelt Gleichstellungsfragen.</p> <p>WFCB: Die Behörde gewährleistet die Gleichstellung der Geschlechter bei der Bereitstellung von Betreuung und Unterstützung für alle von HIV/Aids betroffenen Beschäftigten, d.h. es gibt keine geschlechtsbedingte Trennung.</p>	<p>UGTCI: Informations- und Sensibilisierungstätigkeiten in Sektoren, in denen Unternehmen viele Frauen beschäftigen.</p> <p>COTU (K): Seminar für Frauen (finanziert von IBFG-AFRO) – 20 weibliche Führungskräfte wurden in verschiedenen Aspekten von HIV/Aids ausgebildet, einschließlich der Prävention der Übertragung von Mutter zu Kind. Gleichstellungsorientierte Programme (mehr als 200 Mütter wurden ausschließlich in Bezug auf die Prävention der Übertragung von Mutter zu Kind sensibilisiert).</p> <p>MCTU: Verletzte Personen wie junge Mädchen und Frauen können ausgenutzt werden, und mehr und mehr Frauen treten in das Erwerbsleben ein. Es ist unbedingt erforderlich, dass die Politiken die beherrschende Stellung der Männer in der Gesellschaft und die nachteiligen Folgen von HIV/Aids für Frauen berücksichtigen und Fragen der Diskriminierung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses angehen.</p> <p>NOTU Uganda: In den Ausbildungstätigkeiten für Gewerkschaftsführer, Gewerkschaftsvertreter, Jugendliche und Gewerkschaftsmitglieder wird Gewicht darauf gelegt, dass Frauen eine eigene Zielgruppe bilden.</p>
<p>Ausweitung der Dienste auf die Gemeinschaft</p>	<p>CNPI: Ziel ist es, die Betreuung und Unterstützung auf die Ehegatten und Kinder der Arbeitnehmer auszuweiten.</p> <p>FKE: Die Ausweitung der Dienste auf die Gemeinschaft wird in der Strategie für die soziale Verantwortung der Unternehmen gefördert.</p> <p>ATE: Unterstützungsprogramm für Arbeitnehmer und ihre Familien, Ausweitung der Dienste zur Bekämpfung von HIV/Aids auf die Familien und die Gemeinschaft und Lobbyarbeit bei den Regierungen, um HAART für die Arbeitnehmer und ihre unmittelbaren Familienangehörigen zugänglich zu machen.</p> <p>FUE: Die für Ausbildungszwecke verwendeten Videokassetten werden den Arbeitnehmern, ihren Familien, Angehörigen und der Bevölkerung in der Nachbarschaft zur Verfügung gestellt. Richtlinienensammlung zur Milderung der HIV/Aids-Auswirkungen auf Arbeitnehmer und ihre Familien.</p>	<p>UGTCI: Ausbildung von Peer Educators und Ausbildern, um 80 Prozent der Arbeitnehmer und ihrer Familien in allen Regionen zu erreichen.</p> <p>TUCG: HIV/Aids-Sensibilisierungskampagne insbesondere für Arbeitnehmer und ihre Familien.</p> <p>COTU (K): Aufklärung und Beratung für Mitglieder darüber, wie Betreuung und Unterstützung am Arbeitsplatz und zu Hause geboten werden sollen. Seminare für ältere Menschen, Jugendliche und Frauen. Leistet Unterstützung für Waisen und Witwen, einschließlich der Bereitstellung von Gütern des Grundbedarfs, Nahrungsmittelergänzungen, Transport, Schuluniformen, Büchern usw.</p> <p>NOTU Uganda: Jugendliche und Gewerkschaftsmitglieder gehören zu den Zielgruppen.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Sektorale Tätigkeiten	<p>FKE: Spezielle Tätigkeiten für die Tee-, Zucker- und Kaffeefabrikation, die Blumenerzeugung und den Fremdenverkehr. Ausbildungshandbuch für Facilitators und sektorspezifische Politiken und Leitlinien.</p> <p>CNPM: IEC-Kampagne für den Transportsektor (zusammen mit dem Gesundheitsministerium).</p> <p>ATE: Straßentransport, Bergbau, gewerbliche landwirtschaftliche Plantagen.</p> <p>FUE: Ländlicher Sektor, beispielsweise Tee- und Zuckerplantagen.</p>	<p>UGTCI: Arbeitet mit dem sektoralen Programm der Gewerkschaften zusammen. Sensibilisierungstätigkeiten in der Fischerei- und Konservierungsindustrie, der Kunststoffindustrie, im Handel und in der Lebensmittelverarbeitung. Die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors haben Programme entwickelt, insbesondere im Bildungssektor (Primarschulen), wo ein breit angelegtes Sensibilisierungs- und Präventionsprogramm auf nationaler und regionaler Ebene durchgeführt wird. Anpassung der nationalen multisektoralen Pläne durch das für HIV/Aids zuständige Ministerium.</p> <p>COTU (K): Sensibilisierung von 6.000 Plantagen- und Fabrikarbeitern. CSTM: Es sind Tätigkeiten im Transport-, Bau- und Metallurgiesektor vorgesehen.</p> <p>TUCTA: Multisektoraler Ansatz, nach dem zur Zeit jeder Sektor beteiligt ist. HIV/Aids-Richtliniensammlung für die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und auf Plantagen.</p> <p>NOTU Uganda: Tätigkeiten für Gesundheitspersonal.</p> <p>ZCTU: Gesundheitssektor, Bildungssektor, Universitäten und Hotelgewerbe. Zusammenarbeit zwischen den nationalen Flughäfen, Banken, der nationalen Rentenversicherung, den Steuerbehörden, dem nationalen Telekommunikationsunternehmen, der nationalen Elektrizitätsversorgungs-gesellschaft, der Bergbauindustrie, ausgewählten Unternehmen im kommerziellen und industriellen Sektor.</p>
Informeller Sektor	<p>GEA: Arbeitet mit CAIN (einer nichtstaatlichen Organisation) zusammen, um den informellen Sektor zu erfassen.</p> <p>CNPM: Der Aktionsplan zielt auf den informellen wie den formellen Sektor ab.</p> <p>FUE: Ermutigt alle angeschlossenen und nicht angeschlossenen Unternehmen im formellen und im informellen Sektor, seine Erklärung zu befolgen und gleichzeitig individuelle betriebliche Politiken zu HIV/Aids am Arbeitsplatz auszuarbeiten.</p>	<p>UGTCI: Die UGTCI entwickelt Programme in allen Betrieben des formellen und des informellen Sektors.</p>
5. Herausforderungen/Zwänge		
	<p>GEA: Anfänglicher Mangel an Fähigkeiten und Kompetenzen im HIV/Aids-Bereich. Benötigt wird ein Vollzeit-Koordinator. Mangel an Kenntnissen über die Pandemie am Arbeitsplatz, wodurch Tätigkeiten innerhalb der Zielbevölkerung erschwert wurden. Seropositive Arbeitnehmer waren nicht bereit, über ihren Zustand zu sprechen, um im Kampf gegen HIV/Aids behilflich zu sein. Alle Akteure müssen in die Tätigkeiten am Arbeitsplatz einbezogen werden. Notwendigkeit eines Engagements der Führungsspitzen, einschließlich Unterstützung für Peer Educators. Es müssen genügend Berater für HIV/Aids am Arbeitsplatz vorhanden sein, um den Erfolg der VCT-Programme sicherzustellen. Gemeinsame Programme aller betroffenen Akteure, um die knappen Ressourcen am Arbeitsplatz optimal zu nutzen.</p>	<p>UGTCI: Stigmatisierung und Diskriminierung sind Hindernisse für VCT.</p> <p>COTU (K): Mangel an Mitteln, mangelndes Engagement seitens einiger Gewerkschaftsführer, Diskriminierung, das Verhalten unter Jugendlichen und Unvermögen, Bestimmungen über HIV/Aids in Gesamtarbeitsverträge aufzunehmen. Notwendigkeit, mit Geberorganisationen, den Unternehmensleitern, dem FKE, der IAO, der GEATM und der Regierung in Partnerschaft zusammenzuarbeiten. Alle Gewerkschaften sollten HIV/Aids-Aufklärungsprogramme einrichten und Ausbildungsmaterialien erstellen und Anreize vorsehen. Es sind mehr Mittel erforderlich, um antiretrovirale Medikamente kaufen und verteilen zu können.</p>

Information	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
5. Herausforderungen/Zwänge		
<p>CNPM: Der in seinem „Aktionsplan“ erwähnte Projektentwurf benötigt Finanzierungspartner für seine Umsetzung.</p> <p>FUE: Die Unternehmen müssen ihren Mitarbeitern Freizeit für HIV/Aids-Programme gewähren, Strukturanpassungspolitiken (die dazu führten, dass Ausbilder aufgrund von Personalabbau verloren gingen), widersprüchliche Botschaften seitens konfessioneller Organisationen, Armut, Schwierigkeiten, den ländlichen Sektor zu erreichen, Einrichtung einer Datenbank, Finanzierung und Nachhaltigkeit, hohe medizinische Kosten für die Ausweitung von Betreuung und Behandlung auf Familien.</p> <p>WFCFB: Die Beschäftigten müssen dazu angehalten werden, ihre Lebensweise zu ändern – in sozialer und moralischer Hinsicht. Die Behörde ist auf die aktive Mitarbeit der Regierung der Republik Sambia und anderer Akteure wie Kirchen und nichtstaatliche Organisationen bei der Verbreitung von Informationen angewiesen, da sie die Mittel haben, die Basis der Gesellschaft und der Bevölkerung zu erreichen.</p>	<p>MTCU: Kulturelle und religiöse Praktiken, Regierungsführung und Armut, sprachliche, religiöse und ethnische Vielfalt. Außerdem gibt es noch folgende Probleme: anhaltende Diskriminierung, Entwicklung von Programmen für mobile Arbeitnehmer und ihre Partner, Ausweitung der Hilfe auf Waisen, Entwicklung von Humanressourcen, und nachhaltige Versorgung mit antiretroviralen Medikamenten.</p> <p>Es müssen mehr Sensibilisierungskampagnen durch seine Mitglieder durchgeführt werden, es sind mehr Partnerschaften erforderlich, die Regierung muss mehr Mittel zur Verfügung stellen, und die Tätigkeiten müssen überwacht und evaluiert werden.</p> <p>NOTU Uganda: Mangel an Mitteln zur Sensibilisierung aller Arbeitnehmer im Land. Fehlende Zusammenarbeit zwischen manchen Arbeitgebern. Diskriminierung in manchen Fällen und mangelnde Vertraulichkeit. Sexuelle Belästigung. Notwendigkeit, VCT zu gewährleisten, die Rechte sowohl der infizierten als auch der betroffenen Arbeitnehmer zu schützen, einschließlich Krankenurlaub. Die Arbeitgeber müssen davon überzeugt werden, antiretrovirale Behandlungen zur Verfügung zu stellen, und es muss gezeigt werden, dass HIV nicht Aids bedeutet. Schaffung eines Netzwerks von HIV/Aids-Ausschüssen am Arbeitsplatz, Verwendung von Rollenspielen. Übersetzung des Ausbildungshandbuchs.</p>	
Akronyme		
<i>Arbeitgeber</i>		
CNPI	Conseil National du Patronat Ivoirien (Nationaler Arbeitgebererrat von Côte d'Ivoire)	
GEA	Ghana Employers' Association (Vereinigung der Arbeitgeber von Ghana)	
FKE	Federation of Kenya Employers (Verband der Arbeitgeber von Kenia)	
CNPM	Conseil National du Patronat du Mali (Nationaler Arbeitgebererrat von Mali)	
ATE	Association of Tanzania Employers (Vereinigung der Arbeitgeber von Tansania)	
FUE	Federation of Uganda Employers (Verband der Arbeitgeber von Uganda)	
Ebenfalls erwähnt wird der halbstaatliche sambische WFCFB (Workers' Compensation Fund Control Board – Verwaltungsrat des Arbeitnehmer-Entschädigungsfonds) als Beispiel für Maßnahmen eines einzelnen Arbeitgebers, der aber nicht den Arbeitgeberverband von Sambia vertritt.		
<i>Arbeitnehmer</i>		
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (Allgemeine Gewerkschaft der Arbeitnehmer von Côte d'Ivoire)	
TUCG	Trade Union Congress of Ghana (Gewerkschaftskongress von Ghana)	
COTU (K)	Central Organisation of Trade Unions Kenya (Zentralgewerkschaftsorganisation von Kenia)	
MCTU	Malawi Congress of Trade Unions (Hotel Food and Catering Workers Union) (Gewerkschaftskongress von Malawi – Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Hotel- und Gaststättengewerbes und der Lebensmittelindustrie)	
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer von Mali)	
TUCTA	Trade Union Congress of Tanzania (Gewerkschaftskongress von Tansania)	
NOTU	Uganda National Organisation of Trade Unions (NOTU) Uganda (Bund der ugandischen Gewerkschaften)	
ZCTU	Zambia Congress of Trade Unions (Gewerkschaftskongress von Sambia)	

ILO AIDS

Internationales Arbeitsamt
4, route des Morillons
CH-1211 Genf 22
Schweiz
Tel.: +41 22 799 64 86
E-mail: iloaids@ilo.org
Internet: <http://www.ilo.org/aids>



UNAIDS

JOINT UNITED NATIONS PROGRAMME ON HIV/AIDS

UNHCR
UNICEF
WFP
UNDP
UNFPA
UNODC
ILO
UNESCO
WHO
WORLD BANK

Tagungs
Tagungs
berichts
berichts
berichts
berichts

ISBN 978-92-2-719187-6



9 789227 191876