

24.09.2010

Социальная ответственность бизнеса

## **Международная организация труда требует прекратить тесты на ВИЧ при приёме на работу**

Ни от одного работника нельзя требовать прохождения теста на ВИЧ либо раскрытия своего ВИЧ-статуса, говорится в беспрецедентной международной норме, которую приняли делегаты ежегодной конференции Международной организации труда, сообщает "Российская газета".

В документе отмечено, что ВИЧ и СПИД - это вопрос, связанный с рабочими местами, и его следует включить в качестве важнейшего элемента в национальные, региональные и международные программы борьбы с пандемией с участием работодателей и работников.

Необходимо исключить дискриминацию и стигматизацию работников, говорится в итоговом решении конференции, в частности тех, кто ищет по признаку их реального либо предполагаемого ВИЧ-статуса.

Как заявила д-р София Кистинг, директор Программы МОТ "ВИЧ/СПИД и сфера труда", этот новый акт в области прав человека "позволяет нам консолидировать мощный потенциал мира труда и оптимизировать программы на рабочих местах, с тем чтобы расширить доступ к профилактике, лечению, уходу и поддержке. В одиночку каждый из нас не сможет справиться с этой задачей, но я уверена: новая норма поможет воплотить в жизнь нашу мечту о поколении без СПИДа".

Если же говорить о России, то у нас пока юди не готовы отстаивать свои права, когда у них возникают проблемы с работодателем из-за открытия ВИЧ-статуса. Об этом, как уже ранее сообщала Служба новостей MNL.ru, заявил Андрей Злобин председатель правления РОО "Сообщество людей, живущих с ВИЧ". " Уровень грамотности в обществе низкий. И если топ-менеджера компании скорее всего коллеги поддержат, то ВИЧ-позитивного менеджера низшего звена или неквалифицированного рабочего сразу начнут выживать из коллектива». Изменить ситуацию, по мнению Злобина, смогут только информирование и открытость: «Не боятся же директора брать на работу людей, больных диабетом или астмой!" - говорит он.

Как сообщает газета "Ведомости", работодатели стали использовать полисы ДМС как средство обязать сотрудников пройти диспансеризацию, обязательной частью которой становится анализ на ВИЧ. Отказ сдавать такой анализ автоматически ставит человека под подозрение.

Правозащитники стараются помешать таким проверкам. К примеру, звонят работодателям и предупреждают, что у них есть информация о попытках компании нарушить права сотрудников, пытаясь выяснить их состояние здоровья. Однако следует признать: это хорошо работает с госучреждениями, но с частными конторами — нет.

«Судебной практики по дискриминации такого рода практически нет, — сетует Павел Чиков, председатель межрегиональной правозащитной организации "Агора". — Нет и разъяснений Верховного суда, как доказывать дискриминацию, так как ни один работодатель не запишет в трудовую книжку, что причина увольнения — ВИЧ-статус. Основная проблема ВИЧ-положительных сотрудников — сокрытие статуса, поэтому отстаивать свои права они не решаются. А вероятность раскрытия диагноза во время судебного процесса велика, даже когда он ведется в закрытом режиме».

Чиков обращает внимание работодателей на 137-ю статью УК: «Незаконное соби́рание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации». А также поясняет, что разглашение диагноза, нарушение врачебной тайны являются отдельным составом преступления. «Мы с готовностью возьмемся за любые дела по дискриминации ЛЖВ работодателями», — готов прийти на помощь Чиков.

<http://www.soc-otvet.ru/Bases/SOB/sob.nsf/0/04614605154A5EFBC32577A8002B3A82>