

De ce este nevoie de o astfel de politică?

O politică privind HIV/SIDA la locul de muncă asigură cadrul de acțiune necesar care permite întreprinderii să frâneze răspândirea HIV/SIDA și să-i gestioneze impactul. O astfel de politică:

- constituie un angajament ferm al inițiativei corporative
- garantează respectarea legislației naționale din domeniu
- stabilește norme de comportament pentru toți lucrătorii (fie că sunt sau nu infectați)
- formulează orientări pentru cadrele de conducere de nivel mediu și pentru conducerea de vârf a companiei
- îi ajută pe lucrătorii care trăiesc cu HIV/SIDA să înțeleagă mai bine sprijinul și îngrijirea de care pot beneficia, astfel să accepte mai ușor să se supună testării voluntare
- contribuie la stoparea răspândirii virusului prin intermediul programelor de prevenire
- ajută întreprinderile să-și planifice lupta împotriva HIV/SIDA, să-i gestioneze mai bine impactul și, în acest fel, să realizeze economii.

O astfel de politică poate lua forma unui document detaliat care se referă exclusiv la HIV/SIDA și care definește atât

programul, cât și politicile de urmat; sau poate fi integrată într-o politică sau un contract mai larg privind condițiile de muncă și securitatea și sănătatea muncii; sau se poate rezuma la o simplă declarație.

Codul de Practică al OIM oferă orientări practice cu privire la elaborarea unor politici și programe privind HIV/SIDA la locul de muncă. Acest Cod este completat de un *Manual de Formare*. Acestea promovează o abordare consecventă față de HIV/SIDA, pe baza a *10 principii fundamentale*, oferind în același timp destulă flexibilitate pentru a se putea ține seama de nevoile fiecărui loc de muncă în parte.

Politicile la locul de muncă ar trebui adaptate la necesitățile și condițiile locale - o politică nu poate fi relevantă pentru toate cazurile - dar părțile componente de mai jos pot fi implementate cu succes. În spațiile de mai jos marcate cu o culoare mai deschisă (galbenă) puteți găsi modele de formulare a politicii specifice Dvs. În caz că instituția Dvs. nu este o companie din sectorul privat, includeți în spațiile corespunzătoare denumirea de „minister”, „departament”, „spital” sau alt titlu potrivit.

Politica la locul de muncă

1. INTRODUCERE

Începe cu o introducere sau declarație cu caracter general ce raportează politica privind HIV/SIDA la contextul local și la practicile din lumea afacerilor existente, ce ar include o parte din sau tot setul următor:

- Motivul pentru care compania are o politică privind HIV/SIDA
- Specificarea modului în care această politică este în corelație cu alte politici ale companiei
- Corelația politicii cu legile naționale, locale și acorduri comerciale

Model

Compania sau instituția din sectorul public X recunoaște seriozitatea epidemiei HIV/SIDA și impactul ei asupra locului de muncă. Compania susține eforturile naționale de reducere a nivelului de răspândire a infecției și reducerea la minimum a impactului maladiei.

Scopul acestei politici este de a asigura o abordare consistentă și obiectivă pentru prevenirea HIV și SIDA în rândurile angajaților și a familiilor lor, pentru gestionarea consecințelor HIV și SIDA, inclusiv îngrijirea și susținerea angajaților care trăiesc cu HIV sau SIDA. Politică a fost elaborată și va fi implementată în consultare cu toți angajații. Vine în corelație cu legislația existentă în vigoare privind HIV și SIDA (în caz că există, iar în alte cazuri introduceți legi existente privind discriminarea, condiții de muncă, securitatea și sănătatea la locul de muncă) și cu Codul de practică OIM privind HIV/SIDA și lumea muncii.

Model

1. Programe de informare și educare adecvate vor fi implementate pentru a informa angajații despre HIV și SIDA, ceea ce le va permite să se protejeze pe ei și pe cei din jur împotriva infectării cu HIV. Unele dintre aceste programe vor include membrii de familie, și comunitatea locală.
2. Compania recunoaște relevanța implicării angajaților și reprezentanților săi în planificarea și implementarea programelor de informare, educare și consiliere, îndeosebi în calitate de educatori de la egal la egal și consilieri.
3. Măsurile practice ce vor contribui la schimbarea comportamentală și gestiunea riscului vor include tratamentul infecțiilor sexual transmisibile (ITS) și a TB (*sau – în caz că este imposibil de efectuat aceasta – se va face referință la serviciile de tratament a ITS și TB în comunitate*), programe de schimb a seringilor (*în caz că este relevant pentru comunitate*), și distribuirea prezervativelor pentru bărbați și femei.
4. Vor fi organizate cursuri de formare pentru personalul cheie inclusiv managerii, supraveghetorii și managerii de resurse umane; reprezentanții sindicatelor; formatori (atât femei, cât și bărbați); educatori de la egal la egal și responsabili de securitatea și igiena muncii.
5. Va fi oferit timp suficient pentru participare în programe de educare și formare.

3) Îngrijiri și susținere pentru angajați și familiile acestora

Acordarea asistenței angajaților infectați astfel încât ei să rămână încadrați în câmpul muncii cât mai mult timp este atât în beneficiul angajatorului, cât și în favoarea angajaților.

Model

1. **Promovarea calității vieții angajaților.** Compania va trata angajații infectați sau afectați de HIV și/sau SIDA cu compasiune și grijă. Compania va asigura orice fel de asistență necesară ce ar putea include consilierea, timpul liber, concediul de boală, concediu destinat responsabilităților familiale și informație despre virus și efectele lui.
2. **Performanța la serviciu și adaptarea rezonabilă.** Prevederile politicii prevăd o responsabilitate a Companiei de a se adapta schimbării statutului HIV al angajaților, prin întreprinderea unor măsuri de adaptare rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele HIV pozitive. Angajații pot continua să lucreze atât timp cât sunt în stare să facă față responsabilităților conform normelor de performanță. În caz că un angajat care trăiește cu HIV nu poate să-și îndeplinească responsabilitățile în mod adecvat, managerul său trebuie să rezolve această problemă conform procedurilor companiei ce țin de performanța joasă /sau starea rea a sănătății.
3. **Beneficii.** Atitudinea față de angajații care trăiesc cu HIV sau SIDA va fi la fel ca și față de alți angajați cu o stare gravă a sănătății, în ceea ce privește beneficiile pe care le asigură compania, compensarea muncii, unde poate fi aplicată, și alte servicii disponibile
4. **Îngrijiri medicale** (*acest paragraf va fi modificat în dependență de mărimea companiei și resursele disponibile pentru îngrijiri medicale*).
 - i) serviciul de sănătate la locul de muncă va oferi o gamă largă de servicii pentru a preveni și gestiona HIV și SIDA, inclusiv asigurarea cu tratament antiretroviral (ARV), tratament pentru simptomele legate de HIV și infecțiilor oportuniste (în special TB), servicii de sănătate reproductivă și consiliere privind modul sănătos de viață, inclusiv aspecte de nutriție și reducere a stresului. Persoanele la întreținerea angajatului de asemenea vor putea beneficia de tratament medical.
 - ii) susținere și servicii de consiliere adecvate vor fi puse la dispoziția angajaților.

Alternative posibile

5. **Îngrijiri medicale.** Această companie va ajuta angajații care trăiesc cu HIV sau SIDA de a identifica servicii medicale adecvate în comunitate, la fel ca și servicii de consiliere, susținere profesională și grupuri de susținere, dacă va fi necesar. Timpul liber necesar va fi oferit pentru urmarea consilierii și tratamentului.

2. CADRU ȘI PRINCIPII GENERALE ALE POLITICII

Politica definește un set de principii generale, fiind bază pentru prevederi specifice:

Compania X nu discriminează sau nu tolerează discriminarea în rândurile angajaților sau a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, indiferent de situație, inclusiv în baza statutului HIV. În timp ce compania X recunoaște existența unor circumstanțe unice de infectare cu virusul HIV, această politică susține că infecția HIV și SIDA ar trebui să fie tratate ca orice problemă gravă de sănătate sau boală care ar putea afecta angajații săi. Se ia în considerare faptul că angajații HIV pozitivi mulți ani pot fi activi și trăi din plin viața. Angajamentul companiei de a asigura pentru toți angajații un mediu de lucru sigur și sănătos este bazat pe încrederea că virusul HIV nu se transmite prin contact habitual.

3. PREVEDERI SPECIALE

Politica ar trebui să includă prevederi în următoarele domenii:

- a) *Protecția drepturilor persoanelor afectate de HIV sau SIDA*
- b) *Prevenirea prin informare, educare și formare*
- c) *Îngrijire și susținere pentru angajați și familiile acestora*

1) *Stigma, discriminarea și drepturile*

Nici o persoană cu statut HIV pozitiv real sau perceput, nu ar trebui limitată în drepturi cum ar fi cel la confidențialitate până la cel al accesului liber la beneficii. Stigma și discriminarea compromit calitatea vieții și mediul de muncă sănătos al unui angajat; de asemenea, subminează eforturile de prevenire a infectării cu HIV, care depind de atmosfera bazată pe încredere și respectare a drepturilor de bază.

Model

1. *Drepturile angajaților HIV pozitivi.* Angajații HIV pozitivi vor fi protejați de discriminare, victimizare sau abuz. Procedurile companiei privind disciplina și plângerile vor fi aplicate către toți angajații în mod egal, la fel ca și prevederile privind informarea și educarea despre HIV și SIDA.

2. *Oportunități de angajare și desfacerea contractului de muncă.* Nici un angajat nu ar trebui să fie afectat de diverse consecințe, cum ar fi demiterea din funcție sau refuzul anumitor oportunități de angajare, pe motivul infecției HIV. (Un acord colectiv ar trebui să specifice condițiile în care ar putea interveni o demitere din funcție).

3. *Testarea.* Compania X nu recunoaște testarea la HIV ca o condiție de angajare, acces la instruire sau promovare. Dar în același timp, compania promovează și facilitează accesul la testarea și consilierea voluntară la HIV pentru toți angajații.

4. *Supravegherea epidemiologică.* Programele de testare cu scopuri de control epidemiologic vor fi consultate cu reprezentanții angajaților și vor fi supuse evaluării și examinării independente și obiective. Datele obținute în urma cercetărilor nu pot fi invocate ca motive pentru discriminarea oricăror persoane la locul de muncă. Toate testările vor fi în corelație cu normele internaționale de pre și post testare la HIV, cu consimțământul voluntar, în condiții de confidențialitate și susținere.

5. *Confidențialitatea.* Compania recunoaște caracterul sensibil al HIV și SIDA și preia controlul în gestionarea subiectului într-un mod delicat și privat. În caz că un angajat și-a anunțat statutul său HIV conducerii, Compania va păstra identitatea acestei persoane în secret. În contextul politicii companiei față de acest virus, angajatul va fi încurajat să vorbească deschis despre statutul său HIV.

2) *Informare și educare*

În absența unui vaccin sau tratament definitiv, informarea și educarea sunt componente esențiale ale unui program de prevenire a infecției HIV și SIDA. Din moment ce răspândirea infecției poate fi redusă prin practicarea unui comportament responsabil și bine informat, măsuri cum ar fi distribuirea prezervativelor sunt de asemenea metode de susținere a schimbării comportamentale în cadrul colectivului de muncă.

4. IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE

În caz că politica nu va avea forma unui acord colectiv, o scurtă clauză ar putea fi adăugată din partea conducerii și a sindicatelor precum că susțin în totalitate principiile politicii.

Model

1. Compania X a înființat un comitet HIV/SIDA (sau o persoană responsabilă, într-un oficiu mai mic) pentru a coordona și implementa politici și programe privind HIV/SIDA. Din comitet fac parte angajații care reprezintă toți constituenții companiei, inclusiv conducerea de vârf (menționați constituenții, de ex. *Comitetul angajaților, serviciului medical, departamentul de resurse umane etc.*). Comitetul / persoana responsabilă va raporta regulat Administrației.
2. Pentru a evalua eficiența politicilor și programelor privind HIV/SIDA, compania X va efectua un sondaj pentru a identifica informația de bază, riscul și studiile privind evaluarea impactului. Studiile vor include cunoștințele, atitudinile și practicile / comportamentul și vor fi efectuate în consultare și cu acordul angajaților și a reprezentanților săi, și în condiții de confidențialitate totală.
3. Conținutul acestei politici, precum și altă informație referitor la HIV și SIDA, va fi oferită spre studiere tuturor angajaților Companiei X, precum și publicului mai larg, utilizând complexul total de metode de comunicare disponibile companiei și rețelei sale de parteneri.
4. Această politică va fi revăzută anual și va fi adaptată în caz de necesitate la condițiile existente și la problemele identificate în urma efectuării studiilor sau sondajelor.

Buget și finanțe

Comaniile ar trebui să depună toate eforturile pentru a stabili un buget pentru activitățile ce țin de HIV/SIDA, dar nu ar trebui să uite și de faptul că multe intervenții pot fi efectuate cu costuri foarte mici sau fără careva costuri; companiile mai mici ar putea împărți anumite costuri activând împreună; în comunitate de obicei există resurse și servicii, sau ele pot fi căutate, de exemplu prin intermediul Grupului de lucru ONU privind HIV/SIDA sau de la Fondul Global de combatere a SIDA, Tuberculozei și a Malariei. Asistența tehnică pentru efectuarea sondajelor sau cercetărilor poate fi obținută cu ajutorul ONU SIDA.

**Programul OIM
Privind HIV/SIDA
și lumea muncii**
Biroul Internațional
al Muncii
4 route des Morillons,
1211 Geneva 22
Elveția
Tel. +41 22 799 6486
Email: iloaids@ilo.org
Web: www.ilo.org/aids