

La Raccomandazione dell'ILO (n. 200) sull'HIV/AIDS del 2010

Presentazione della Raccomandazione (n. 200) sull'HIV/AIDS

al Forum della Società Civile Italiana sull'HIV/AIDS

Roma - Istituto Superiore di Sanità - 12 luglio 2011

1. Qual'è l'effetto della Raccomandazione 200?

La [Raccomandazione 200](#) è uno strumento del diritto internazionale del lavoro adottato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro dopo un processo di consultazione durato tre anni e mezzo. Essa è stata adottata circa dieci anni dopo il [Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro](#) del 2001 che ha avuto grande diffusione ed applicazione nel mondo. La Raccomandazione si basa sui principi chiave contenuti nel Codice di condotta e li espande, in modo da proteggere i lavoratori e aprire loro l'accesso alle misure di prevenzione, cura e supporto.

La Raccomandazione è un nuovo strumento globale per la comunità internazionale che pone le fondamenta di un approccio fondato sui diritti fondamentali nella risposta alla tematica dell'HIV/AIDS, a livello internazionale, regionale e nazionale. In quanto norma internazionale del lavoro, la Raccomandazione appartiene alla legislazione internazionale sui diritti umani. Il testo della Raccomandazione è stato elaborato con la partecipazione di organizzazioni rappresentative delle persone affette da HIV e di altri sostenitori di [UNAIDS](#). Questo processo inclusivo di redazione, oltre a conferire autorevolezza alla Raccomandazione, ha permesso che essa fosse adottata con larga maggioranza durante la Conferenza Internazionale del Lavoro dell'ILO il 17 giugno 2010.

2. Perché è importante che il luogo di lavoro e gli attori del mondo del lavoro siano inclusi?

Il 90% delle persone colpite da HIV sono in piena età produttiva (15-49 anni). Il luogo di lavoro rappresenta quindi un punto di partenza obbligato per facilitare l'accesso alla prevenzione, ai trattamenti, alle cure e ai servizi di supporto destinati a tale popolazione. La Raccomandazione si appella agli attori del mondo del lavoro e del luogo di lavoro perché diventino gli attori chiave della risposta all'HIV a livello internazionale, regionale e nazionale.

In linea generale, la Raccomandazione riconosce che la risposta all'HIV contribuisce alla realizzazione dei diritti umani, delle libertà fondamentali e dell'uguaglianza di genere per tutti, nonché all'estensione di tali diritti ai lavoratori e alle loro famiglie.

3. Cosa richiede la Raccomandazione?

La Raccomandazione richiede di sviluppare, adottare, attuare e monitorare politiche e programmi sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro. Tali iniziative vanno integrate nelle strategie nazionali contro l'AIDS, con lo scopo di fare dell'ambiente di lavoro un elemento attivo e visibile della risposta nazionale.

Lo sviluppo di tali politiche e programmi deve essere partecipativo, aperto alla consultazione delle organizzazioni delle persone affette da HIV e dei settori interessati, in particolare, il settore sanitario.

Le politiche devono tenere conto dei seguenti principi stabiliti dalla Raccomandazione:

- ***non-discriminazione***

La Raccomandazione prevede che non ci debba essere discriminazione o stigmatizzazione dei lavoratori, in particolare nella fase di ricerca o di domanda d'impiego, per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, i termini e le condizioni di lavoro nonché il diritto di conservazione del posto di lavoro. La Raccomandazione protegge anche le persone “provenienti da regioni del mondo o appartenenti a fasce di popolazione considerate maggiormente esposte o vulnerabili all'infezione da HIV”. In tal modo essa tiene conto delle problematiche delle persone provenienti da paesi con alta incidenza di HIV — ivi compresi i lavoratori migranti — nonché degli altri gruppi vulnerabili o a rischio. La Raccomandazione invita i governi a considerare la possibilità di portare la protezione ad un livello pari a quello previsto dalla norma fondamentale del lavoro dell'ILO in materia di uguaglianza di opportunità e di trattamento — la [Convenzione \(n. 111\) sulla discriminazione \(occupazione e impiego\) del 1958](#) — onde evitare la discriminazione fondata sulla reale o presunta sieropositività. Inoltre la Raccomandazione include sezioni specifiche relative alle donne e alle ragazze, ai lavoratori migranti, ai bambini e ai giovani.

- ***uguaglianza di genere***

La Raccomandazione riconosce la dimensione di genere della pandemia e richiede l'adozione di misure sul luogo di lavoro volte a ridurre la trasmissione dell'HIV e mitigarne l'impatto, assicurando l'uguaglianza di genere e l'attribuzione di poteri alle donne, prevenendo le molestie e le

violenze sul lavoro, promuovendo la partecipazione attiva delle donne e degli uomini nella lotta alla pandemia, e promuovendo la protezione della salute sessuale e riproduttiva e dei diritti sessuali e riproduttivi delle donne e degli uomini. La Raccomandazione richiede l'attribuzione di poteri a tutti i lavoratori, indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'appartenenza ad un gruppo vulnerabile.

- ***prevenire tutte le forme di trasmissione dell'HIV è una priorità fondamentale***

La Raccomandazione colloca la prevenzione della trasmissione dell'HIV fra le priorità assolute e stabilisce che il luogo di lavoro deve facilitare l'accesso a tutti i mezzi di prevenzione. Tali mezzi includono: i programmi di educazione per uomini e donne su come ridurre i rischi di trasmissione, in particolare, la trasmissione da madre a bambino; le misure volte a incoraggiare i lavoratori a conoscere il proprio stato sierologico tramite consultazioni volontarie e test sierologico; la garanzia della disponibilità dei mezzi necessari quali preservativi e profilassi post-esposizione; le misure volte a ridurre i comportamenti ad alto rischio che impediscono le strategie di riduzione del danno.

- ***pari accesso alla prevenzione dell'HIV, ai trattamenti, alle cure e al supporto***

In conformità al principio di accesso universale alle cure, la Raccomandazione stabilisce che i lavoratori e le loro famiglie devono avere accesso alla prevenzione, ai trattamenti, alle cure e ai servizi di supporto relativi all'HIV/AIDS. Ciò deve includere i trattamenti antiretrovirali nonché il trattamento delle infezioni opportunistiche e di altre malattie legate all'HIV, ivi compresa la tubercolosi, il supporto psicologico e un'alimentazione corretta ed adeguata al trattamento.

- ***test HIV e confidenzialità***

Ai lavoratori, ivi compresi i lavoratori immigrati, e a chi fa domanda di assunzione, non deve essere imposto il test o altre forme di depistaggio dell'HIV, né di rivelare i risultati di eventuali test o lo stato sierologico in generale. Al contempo, la Raccomandazione riconosce che tutti devono essere incoraggiati a conoscere il proprio stato sierologico con assistenza consultiva e depistaggio su base volontaria, nel rispetto della confidenzialità dei risultati del test.

- ***luogo di lavoro ragionevolmente adeguato***

Si deve incoraggiare il mantenimento al lavoro e il reclutamento di persone affette da HIV, nonché l'adozione di programmi di cure e di supporto che comprendano un luogo di lavoro ragionevolmente adeguato. Il lavoro deve essere organizzato in modo da tener conto dell'andamento altalenante della salute delle persone affette da HIV/AIDS e degli eventuali effetti collaterali del trattamento.

- ***il diritto ad un luogo di lavoro sicuro e salubre per tutti***

La Raccomandazione stabilisce che il luogo di lavoro deve essere sicuro e salubre per tutti i lavoratori. Le misure di sicurezza e di salute sul lavoro devono comprendere precauzioni a carattere universale per proteggere i lavoratori contro il rischio di trasmissione dell'HIV o della tubercolosi. Tali precauzioni includono l'utilizzo di barriere protettive quali guanti, indumenti protettivi, mascherine, l'eliminazione in piena sicurezza dei rifiuti contaminati con sangue o fluidi corporei, l'eliminazione e la disinfezione di aghi o altri oggetti o strumenti taglienti. Le misure di sicurezza includono anche le misure di prevenzione degli incidenti e la profilassi post-esposizione.

Quando esiste un rischio di esposizione sul luogo di lavoro, vanno adottate misure di formazione e di prevenzione onde prevenire la trasmissione dell'HIV. La trasmissione dell'HIV sul lavoro deve essere riconosciuta come incidente o malattia sul lavoro. Nel marzo 2010, sia l'HIV che la tubercolosi — spesso associata all'HIV — sono state inserite nella Raccomandazione (n. 194) sulla lista delle malattie professionali del 2002.

- ***il principio del dialogo sociale***

Le politiche e i programmi sull'HIV/AIDS sul luogo di lavoro si devono sviluppare e attuare attraverso il dialogo sociale, con la consultazione dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, dei governi, delle persone affette da HIV, delle comunità locali, organizzazioni internazionali e altri attori della società civile.

4. Prossimi passi

- ***Attuazione***

Al livello nazionale, l'attuazione della Raccomandazione può passare attraverso una combinazione di adozione di leggi e regolamenti, di contratti collettivi, politiche e programmi di azione a livello nazionale o aziendale, strategie settoriali.

L'azione nazionale richiesta dalla Raccomandazione comprende le misure per proteggere ogni categoria di diritti definiti nella Raccomandazione, nonché la creazione di procedure accessibili per risolvere le controversie nell'ambiente di lavoro in tutti i casi di presunta violazione relativa a test, depistaggio o confidenzialità.

- ***Meccanismi di monitoraggio***

Il monitoraggio delle azioni avviate per attuare la Raccomandazione deve essere affidato a un meccanismo nazionale da istituire o già esistente. Tale meccanismo deve includere la partecipazione paritaria di rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. Inoltre, il Piano di Azione Globale richiede di definire indicatori per misurare la diffusione e l'attuazione della Raccomandazione.

A livello internazionale, tutti gli Stati membri, in consultazione con i datori di lavoro e i lavoratori, devono sottoporre la Raccomandazione entro un anno dalla sua adozione (cioè entro il 18 giugno 2011) all'esame delle autorità nazionali competenti per la sua attuazione. Gli Stati membri devono quindi riferire all'ILO sulle autorità competente alle quali è stata sottoposta la Raccomandazione nonché sulle misure che tale autorità avrà deciso di adottare in vista della sua attuazione.

Inoltre, il Consiglio di amministrazione dell'ILO può richiedere agli Stati membri di fornire rapporti, ad intervalli appropriati, sullo stato delle legislazioni e delle politiche nazionali adottate in vista dell'attuazione della Raccomandazione (rapporti in virtù dell'articolo 19 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro). Il tema dell'HIV/AIDS potrebbe anche essere incluso tra i rapporti sulle convenzioni ratificate e le raccomandazioni, da presentare in virtù dell'articolo 22 della Costituzione. Le azioni relative al mondo del lavoro dovrebbero anche essere incluse, ove appropriato, tra i rapporti da presentare a livello internazionale, ad esempio il rapporto da presentare in virtù della Dichiarazione d'impegno delle Nazioni Unite sull'HIV/AIDS del 2001 (cosiddetti rapporti UNGASS).

Va sottolineato infine che il 10 giugno 2011, gli Stati membri delle Nazioni Unite hanno riconosciuto la Raccomandazione dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro del 2010 come uno strumento chiave in materia di diritti umani nella lotta globale contro l'HIV, attraverso la Dichiarazione politica finale della [Riunione ad alto livello sull'AIDS tenutasi a New York](#).