

Uma política no local de trabalho sobre o HIV/Aids: o que deve conter

Uma política no local de trabalho proporciona um marco de ação destinado a reduzir a propagação do HIV/Aids e a gerir o seu impacto:

- compromete todos os atores presentes no local de trabalho a se mobilizarem;
- estabelece um padrão de comportamento para todos os trabalhadores (estejam ou não infectados) e define os direitos de todos;
- fornece diretrizes aos diretores da empresa e aos representantes dos trabalhadores;
- auxilia a empresa a traçar um plano de ação com relação ao HIV/Aids, para reduzir seu impacto.

Uma política pode consistir em um documento detalhado sobre o HIV/Aids que facilite o estabelecimento de princípios e de um programa de ação; ou pode ser parte de uma política mais ampla ou de um acordo sobre segurança, saúde e condições de trabalho; pode ser algo bem curto, como “Esta empresa (ou este local de trabalho, por exemplo, Ministério, hospital) se compromete a combater a discriminação de trabalhadores com base em situação real ou presumida de HIV e a garantir sua segurança e saúde, por meio de programas de prevenção e assistência”.

É importante que a política promova ações, e não que as contenha. Por esta razão, pode ser melhor ter uma política simples e incluir maiores detalhes nos acordos ou cláusulas relativas ao local de trabalho. Seja como for, deve ser produto de consulta e colaboração entre os empregadores e os trabalhadores.

O Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho oferece diretrizes para o desenvolvimento de políticas e programas sobre o HIV/Aids no local de trabalho. Incentiva uma abordagem integrada para o HIV/Aids, com base em dez princípios fundamentais que, graças à sua flexibilidade, tratam das diferentes necessidades dos diversos locais de trabalho.

As políticas devem ser elaboradas pelas pessoas envolvidas, levando em conta as condições e necessidades locais. Nenhuma política é relevante para todas as situações, mas os componentes citados abaixo normalmente podem ser incluídos. Por favor, insira “Ministério”, “departamento”, “hospital” ou outra palavra apropriada, caso seu local de trabalho não seja uma empresa do setor privado.

A política

I Declaração geral

A política deve começar com uma declaração ou introdução geral, que relacione a política sobre o HIV/Aids à situação local, incluindo parte ou todo o conteúdo seguinte:

- A razão pela qual a empresa tem uma política sobre o HIV/Aids e como esta se relaciona com as demais políticas da empresa;
- A conformidade com as leis nacionais e municipais e com as convenções e acordos coletivos sobre o tema.

II Estrutura da política e princípios gerais

A política deve estabelecer alguns princípios gerais como base para outras disposições, enfatizando a necessidade de combater o estigma e a discriminação (veja os dez princípios no Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho).

III Disposições específicas

A política deve incluir cláusulas sobre as seguintes áreas:

- 1) Proteção dos direitos dos trabalhadores afetados pelo HIV/Aids;
- 2) Prevenção por meio da informação, educação e formação;
- 3) Assistência e apoio para os trabalhadores vivendo com HIV/Aids e suas famílias.

IV Implementação e monitoramento

Muitas políticas permanecem no papel e não são implementadas.

Nesta etapa, é necessário adotar as medidas que contribuirão para pôr em prática a política, em especial, estabelecendo as estruturas pertinentes e nomeando as pessoas responsáveis pela sua implementação.

Se a política for o resultado de um acordo não negociado, uma curta cláusula deve ser acrescentada, na qual a direção e representantes dos trabalhadores manifestam todo o seu apoio à sua implementação.

As empresas devem envidar todo esforço para garantir recursos para as atividades relacionadas ao HIV/Aids, tendo em mente que muitas intervenções podem ser implementadas com custo baixo ou mesmo nenhum; as pequenas empresas podem trabalhar juntas para dividir as despesas; os serviços e recursos podem existir na comunidade ou podem ser buscados, por exemplo, junto aos Grupos Temáticos sobre o HIV/Aids das Nações Unidas ou ao Fundo Global de Luta contra a Aids, Tuberculose e Malária.

Uma política no local de trabalho sobre o HIV/Aids: como colocá-la em prática

A política, uma vez traçada, deve ser adotada e implementada. Sua implementação será mais fácil e efetiva se sua elaboração tiver por base consultas e a colaboração entre empregadores e trabalhadores. A parceria com os sindicatos também pode reduzir custos para a empresa, posto que os sindicatos podem auxiliar a organizar os programas e a fornecer instrutores e educadores.

Observação

Estas diretrizes supõem um local de trabalho de porte médio ou grande. Em uma empresa de menor porte, pode haver apenas uma pessoa com a responsabilidade de atuar na questão do HIV/Aids. Ainda assim, as mesmas etapas básicas podem ser adaptadas e obedecidas (Estão em fase de elaboração diretrizes especiais para empresas de menor porte). Não obstante, nenhum comitê que se estabeleça deve tentar realizar todas as tarefas sozinho – há muitas fontes de ajuda que podem ser mobilizadas.

OITSIDA

Programa da OIT sobre o HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho
International Labour Office
4, rte. des Morillons
1211 Genebra 22, Suíça

Tel. : +41 22 799 6486
Email: iloaids@ilo.org
Sitio Web: www.ilo.org/aids

10 etapas para a implementação

1. Deve-se criar um comitê sobre o HIV/Aids, composto de representantes da alta direção, supervisores, trabalhadores, sindicatos, departamento de recursos humanos e de serviços de saúde ocupacional, membros do comitê de segurança e saúde e pessoas vivendo com HIV/Aids. É importante haver um equilíbrio entre a representação de homens e mulheres. Em locais de trabalho menores, um comitê existente pode ser usado ou ser nomeado um funcionário responsável, mas devem ser feitos relatórios regulares aos órgãos decisórios da empresa.
2. O comitê recém criado deve definir seu termo de referência, a ser aprovado pelos órgãos decisórios existentes na empresa (por exemplo, o comitê do local de trabalho, a diretoria executiva).
3. O comitê deve analisar as leis nacionais sobre o HIV/Aids e suas implicações para a empresa. Tal exame deve ser de amplo alcance e incluir, além da legislação específica sobre o HIV/Aids, por exemplo, leis contra a discriminação e as Convenções da OIT sobre o assunto.
4. O comitê deve avaliar o impacto da epidemia do HIV/Aids no local de trabalho e as necessidades dos trabalhadores, mediante uma pesquisa que garanta o caráter confidencial da informação. Essa etapa é de grande importância para o planejamento de um programa, seu seguimento e monitoramento dos resultados. O escritório da OIT ou do UNAIDS estão aptos a fornecer assessoria técnica a respeito do tema. Para obter informações sobre os escritórios locais do UNAIDS, consulte www.unaids.org e procure em “Geographical area/By country” (área geográfica/por país).
5. O comitê deve averiguar que serviços de saúde e informações já existem – tanto nos locais de trabalho como na comunidade local: isto é útil para evitar duplicação de esforços e reduzir custos. É possível fazer alianças entre empresas, assim como parcerias com ONGs.
6. O comitê deve formular uma minuta de política, a ser distribuída para comentários e posterior revisão e adoção – quanto mais ampla for a consulta, maior será o sentimento de que ‘nós elaboramos a política’ e maior será seu apoio. A política deve ser redigida em linguagem clara e acessível.
7. O comitê deve fazer uma previsão de gastos, buscando recursos fora da empresa, se necessário, e identificar os recursos existentes na comunidade local. Embora o financiamento seja importante, sua ausência não significa a impossibilidade de empreender qualquer ação.
8. O comitê deve estabelecer um plano de ação, um calendário e atribuições de responsabilidades para a implementação da política. É importante ter pelo menos um coordenador/ponto focal em HIV/Aids nomeado para garantir sua implementação.
9. A política e o plano de ação devem ser amplamente divulgados (por exemplo, no quadro de avisos, em informativos, mala direta, nos contracheques, em reuniões especiais, em cursos, em aulas de formação) e devem ser implantados programas de informação, educação e assistência. Devem também ser treinados pontos focais e membros que atuam como educadores/formadores.
10. O comitê deve monitorar o impacto da política e revisá-la, quando houver a necessidade. A epidemia do HIV/Aids está evoluindo rapidamente, por isso a reação deve ser imediata. As políticas e programas no local de trabalho não devem ser estagnados. No site da OIT (ILO/Aids), que é periodicamente atualizado para acompanhar a evolução da epidemia, podem ser encontradas informações sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho.