

O politică la locul de muncă privind HIV/SIDA: ce ar trebui să conțină

O politică la locul de muncă asigură un cadru de acțiune pentru a reduce răspândirea HIV/SIDA și a gestiona impactului ei. Politică:

- obligă să se ia atitudine la locul de muncă
- stabilește norme de comportament pentru toți lucrătorii (fie că sunt sau nu infectați) și determină drepturile lor
- formulează orientări pentru managementul mediu și cel decizional a companiei
- ajută întreprinderile să-și planifice activitățile de combatere a HIV/SIDA, să reducă consecințele sale.

O politică la locul de muncă poate avea forma unei politici exhaustive doar la tema HIV/SIDA, stabilind detaliile unui program și a unei politici; poate fi parte a unui acord sau politici mai complexe privind securitatea, igiena și condițiile de muncă; sau poate fi o scurtă declarație privind angajamentul asumat, de exemplu: „această companie (sau orice alt loc de muncă, de ex. Ministerul, spitalul...) pledează pentru combaterea discriminării în baza statutului HIV, pentru asigurarea sănătății și securității prin intermediul programelor de prevenire și îngrijire”.

Este foarte important ca politica să încurajeze acțiunea la locul de muncă și în nici un caz - pasivitatea ei. Din acest motiv ar fi mai simplu să existe o politică cu principii simple, iar detaliile să fie incluse în acorduri sau contracte la locul de muncă. În orice circumstanțe, aceasta ar trebui să fie rezultatul consultărilor și colaborării dintre angajați și lucrători.

Codul de Practici OIM privind HIV/SIDA și lumea muncii oferă recomandări pentru elaborarea politicilor și programelor privind HIV/SIDA la locul de muncă. Acestea încurajează o abordare consistentă privind HIV/SIDA, axată pe zece principii fundamentale, dar în același timp destul de flexibile pentru a fi adaptate la necesitățile unor locuri de muncă.

Politicile ar fi trebuit să fie elaborate de către persoanele implicate. Nici o politică nu poate fi aceeași pentru fiecare instituție, dar părțile componente acestui pliant (vezi verso) pot fi utile de inclus. Modele de formulări sunt disponibile într-un document separat.

Politica la locul de muncă

I. Introducere

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

- Motivul pentru care compania are o politică privind HIV/SIDA și specificarea modului în care această politică este în corelație cu alte politici ale companiei
- Corelația politicii cu legislația națională, locală și anumite acorduri comerciale

II. Cadru și principii generale ale politicii

Politica definește un set de principii generale, fiind bază pe alte prevederi specifice, care reflectă necesitatea de a se opune stigmei și discriminării (vezi cele 10 principii ale Codului de Practică OIM).

III. Prevederi speciale

Politica ar trebui să includă prevederi în următoarele domenii:

- 1) Protecție a drepturilor persoanelor afectate de HIV sau SIDA
- 2) Prevenire prin informare, educare și formare
- 3) Îngrijire și susținere pentru angajați și familiile acestora

IV. Implementare și monitorizare

Multe politici rămân doar scrise pe hârtie și nu schimbă absolut nimic. Ele identifică pașii care necesită a fi întreprinși pentru a implementa politica în practică, în special stabilirea structurilor și numirea persoanelor responsabile.

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

Companiile ar trebui să depună orice efort pentru a face un buget pentru activitățile ce țin de HIV/SIDA, dar în același timp ar trebui să țină cont de faptul că multe activități pot fi realizate cu costuri mici sau fără costuri; companiile mici pot lucra împreună la subiect pentru a împărtăși costurile; în comunitate ar trebui să existe servicii și resurse sau ar putea fi găsite prin intermediul Grupului ONU pe țară privind HIV/SIDA sau prin intermediul Fondului Global de Combatere a HIV/SIDA, TB și Malariei.

Mai multe detalii despre exemple de politici la locul de muncă pot fi obținute de la OIM (vezi manualul de educare și formare), Family Health International, Coaliția Globală de Afaceri privind HIV/SIDA, Centrul din SUA de Prevenire și Control a Bolilor, Forumul Economic Mondial și organizațiile internaționale sindicale și patronale.

O politică privind HIV/SIDA la locul de muncă: aplicarea ei în practică

Politica la locul de muncă, odată elaborată, necesită a fi aprobată și aplicată. Este recomandată implementarea ei eficientă, în mod special în cazul în care politica se elaborează în urma consultărilor și colaborării dintre angajatori și angajați. Un parteneriat cu sindicatele pot de asemenea să reducă costurile companiei, din moment ce sindicatele pot contribui la organizarea programelor și asigurarea cu formatori și educatori.

Notă

Aceste recomandări sunt destinate pentru angajatori cu număr mediu sau mare de personal. Într-o întreprindere mai mică, poate exista o persoană responsabilă pentru activități privind HIV/SIDA.: chiar și în acest caz recomandările de bază pot fi utilizate și urmate (un ghid special destinat întreprinderilor mici este în proces de elaborare.) Nici un comitet nu ar trebui să încerce să poarte răspundere pentru toate sarcinile – multe surse de inspirație sunt disponibile.

OIMSIDA

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

10 pași pentru implementare

1. Se înființează un comitet HIV/SIDA din care fac parte reprezentanți ai conducerii de vârf, alte cadre de conducere, lucrători, reprezentanți ai sindicatului, departamentului de resurse umane, unității de igienă a muncii, comisiei de sănătate și securitate a muncii, precum și persoane care trăiesc cu HIV și SIDA, dacă vor să participe. Ar trebui să existe un echilibru între prezența femeilor și bărbaților. Se poate recurge și la un comitent deja existent sau o persoană responsabilă poate fi numită, în caz că întreprinderea este mai mică, însă se va asigura ca rapoartele periodice să fie înaintate celui mai înalt for decizional din întreprindere.
2. Comitetul își stabilește mandatul, puterile de decizie și responsabilitățile: acestea se vor aproba de către organele de decizie existente (de ex. comitetul de la locul de muncă, conducerea întreprinderii).
3. Comitetul studiază legislația națională și consecințele sale la nivelul întreprinderii; acest studiu nu se va limita la legislația specifică privind HIV/SIDA, cuprinzând, de exemplu, și legislația privind nediscriminarea și alte convenții relevante OIM.
4. Comitetul evaluează impactul epidemiei HIV/SIDA la locul de muncă și nevoile lucrătorilor infectați și afectați de HIV/SIDA prin efectuarea unui studiu de referință confidențial – această evaluare este importantă pentru eficacitatea planificării și permite monitorizarea eficacității măsurilor luate. OIM sau ONU/SIDA pot contribui cu sfaturi. Pentru a afla informație despre oficiile locale ONU SIDA, vedeți www.unaids.org, și puteți căuta în dependență de zona geografică sau țară.
5. Comitetul face un audit al serviciilor de sănătate și informare existente – atât la locul de muncă cât și la nivelul comunității locale: acest audit permite evitarea dublării eforturilor și permite realizarea unor economii. Pot fi create alianțe între companii sau contactate ONG-le.
6. Comitetul elaborează un proiect de politică; proiectul este difuzat tuturor membrilor pentru observații, fiind apoi revizuit și adoptat: cu cât consultarea se realizează pe o scară mai largă, cu atât mai puternic va fi sentimentul că autorii și-au însușit proiectul și îl sprijină. Politica va trebui să fie redactată într-un limbaj clar și accesibil.
7. Comitetul întocmește un buget, încercând să obțină fonduri din afara întreprinderii, dacă este necesar, și identifică resursele existente la nivelul comunității locale. Deși existența fondurilor este importantă, absența acestora nu înseamnă că nu se poate face nimic.
8. Comitetul elaborează un plan de acțiune, în care se stabilesc termeni și răspunderi clare, care constituie baza pentru punerea în aplicare a politicii: este important să se numească cel puțin un coordonator de programe HIV/SIDA pentru a asigura punerea în aplicare a politicii.
9. Politica și planul de acțiune se diseminează pe scară largă, de exemplu prin afișarea pe aviziere, trimiterea prin poștă, anexarea la fluturașul de salariu, prin întâlniri speciale, cursuri introductive, cursuri de formare – și se realizează programe de informare, educare și îngrijire. Coordonatorii și educatorii de la egal la egal sunt formați.
10. Comitetul monitorizează impactul politicii și revizuește periodic politica după necesitate. Epidemia HIV/SIDA evoluează rapid, și la fel și răspunsul la ea. Politicile și programele la locul de muncă trebuie să se adapteze în consecință. Informația de ultima oră ce ține de HIV/SIDA la locul de muncă poate fi găsită pe pagina web a OIM.