

Свод практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»

Основные принципы

1. Признание ВИЧ/СПИДа в качестве проблемы сферы труда

ВИЧ/СПИД является проблемой сферы труда, и подход к ней на предприятии должен быть таким же, как к любой другой серьезной болезни или состоянию здоровья.

2. Недопущение дискриминации

Следуя принципам создания достойных условий труда и соблюдения прав человека и достоинства лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом или затрагиваемых им, не должна допускаться дискриминация трудящихся на основе их фактического или предполагаемого ВИЧ-статуса. Дискриминация и негативное отношение к лицам, живущим с ВИЧ/СПИДом, подрывает усилия, направленные на содействие предотвращению ВИЧ.

3. Гендерное равенство

Следует признавать гендерную составляющую проблемы ВИЧ/СПИДа. Женщины чаще инфицируются ВИЧ и более подвержены негативным последствиям эпидемии ВИЧ/СПИДа, чем мужчины, в силу биологических, социокультурных и экономических факторов. Чем больше гендерная дискриминация в обществе и чем ниже социально-экономический статус женщин, тем тяжелее на них отражается ВИЧ. Поэтому большее гендерное равенство и расширение возможностей женщин играют важную роль в успешной борьбе с распространением ВИЧ и позволяют им решать проблемы, связанные с ВИЧ/СПИДом.

4. Здоровая производственная среда

Производственная среда должна быть здоровой и безопасной, насколько это практически возможно, для всех заинтересованных сторон. Следует принимать общие меры предосторожности и безопасности, иметь соответствующее оборудование с тем, чтобы исключить передачу ВИЧ через инфицированную кровь и/или биологические жидкости.

5. Социальный диалог

Успешное проведение политики и программ борьбы с ВИЧ/СПИДом требует отношений сотрудничества и доверия между работодателями,

трудоустройства и их представителями и правительством там, где это уместно, при активном участии трудящихся, инфицированных ВИЧ.

6. Проверка с целью воспрепятствовать приему на работу или отстранить от процесса труда (скрининг)

От лиц, поступающих на работу или уже работающих, нельзя требовать прохождения тестирования на антитела к ВИЧ.

7. Конфиденциальность

Нет никаких оправданий для того, чтобы требовать от лиц, поступающих на работу или уже работающих, разглашения личных данных, имеющих отношение к ВИЧ. Другие работники также не должны принуждаться к тому, чтобы сообщать информацию подобного рода о своих коллегах. Доступ к личным данным, касающимся ВИЧ-статуса работника, должен иметь лишь персонал, обязанный выполнять положения о неразглашении медицинских данных.

8. Продолжение отношений занятости

Инфицирование ВИЧ – не причина для прекращения занятости. Как и в случае многих других заболеваний, лица, страдающие от сопутствующих заболеваний, имеющих отношение к ВИЧ, должны иметь возможность трудиться до тех пор, пока они могут это делать в соответствии с медицинскими показаниями, выполняя имеющуюся соответствующую работу.

9. Профилактика

Инфицирование ВИЧ можно предотвратить. Устранение всех путей передачи инфекции может быть достигнуто с помощью разных стратегий, которые отвечают национальным условиям и культурным традициям. Профилактике содействуют: перестройка поведения людей, повышение их информированности, лечение и создание недискриминационной обстановки.

10. Помощь и поддержка

Солидарность, помощь и поддержка должны быть главными ориентирами при определении политики по ВИЧ/СПИДу в сфере труда. Все трудящиеся, включая ВИЧ-инфицированных, имеют право на доступные медицинские услуги. В их отношении или в отношении их близких не должно проводиться никакой дискриминации в плане доступа и получения помощи в рамках официально действующих программ медико-социального обеспечения и программ в сфере труда.