



КАК ПРЕОДОЛЕТЬ ДИСКРИМИНАЦИЮ И СТИГМАТИЗАЦИЮ

Дискриминация и стигматизация лиц, живущих с ВИЧ, как на рабочем месте, так и вне его, являются серьезными препятствиями для профилактики, лечения и ухода. Неотъемлемой частью программ на рабочем месте должна стать работа по преодолению стигматизации ВИЧ-инфицированных, порождаемой страхом и неправильными представлениями о ВИЧ.

Что можно сделать на рабочем месте?

Программный документ

Поднять на новый уровень деятельность по противодействию ВИЧ/СПИДу, проанализировав то, что уже осуществляется на предприятии, и насколько хорошо учитываются при этом права тех, кто живет с ВИЧ. Документ должен опираться на Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» и:

- защищать работников от дискриминации, преследований или плохого обращения;
- гарантировать занятость (не допускать увольнений на основании действительного или предполагаемого наличия у работника ВИЧ);
- запрещать обязательный скрининг в качестве условия приема на работу или продолжения трудовых отношений;
- гарантировать конфиденциальность и неприкосновенность частной жизни.

Программный документ должен соответствовать национальному законодательству и международным конвенциям (особенно Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий), которые могут быть использованы в целях защиты прав работников, живущих с ВИЧ.

Просвещение

- Чтобы программа была по настоящему эффективной, она должна сопровождаться широким информированием и просвещением, в частности, о действительных и мнимых угрозах, касающихся передачи ВИЧ. Это позволит работникам перестать бояться нормальных рабочих контактов с инфицированными коллегами. Кроме того, мероприятия просветительского характера помогут лучше понять ситуацию, в которой находятся лица, живущие с ВИЧ, и их потребности.
- Необходимо, чтобы администрация, общественность и медицинские учреждения и специалисты, которые осуществляют уход за лицами, живущими с ВИЧ, также получали необходимую информацию и участвовали в просветительских мероприятиях. Они должны знать, как осуществлять программу и поддерживать работников, живущих с ВИЧ.

Конфиденциальность

Уважение принципов неприкосновенности частной жизни и соблюдение конфиденциальности помогают создать атмосферу доверия и способствуют добровольному обследованию работников на ВИЧ. Свод практических правил МОТ гласит, что:

- ни при каких обстоятельствах нельзя требовать от работников или подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ;
- нельзя принуждать работников раскрывать сведения личного характера о коллегах;
- доступ к личной информации о наличии или отсутствии у работника ВИЧ должен определяться правилами соблюдения конфиденциальности в соответствии со Сводом практических правил МОТ о защите личных данных трудящихся от 1997 г.

Что могут правительства?

- Анализировать действующее законодательство и в случае необходимости совершенствовать его с целью устранения дискриминации на рабочих местах, консультируясь при этом с социальными партнерами. Положения, касающиеся СПИДа и в частности проблемы дискриминации, включили в свое законодательство по труду более 70 стран.
- Активно внедрять в системе образования, инспекциях по труду, других правоприменительных агентствах и судебных органах законы и нормы, направленные на устранение дискриминации, связанной с ВИЧ.
- Положения о недопустимости стигматизации и дискриминации лиц, живущих с ВИЧ, в строгих и однозначных формулировках должны быть включены в национальную политику; мероприятия, направленные на преодоление этих негативных явлений, должны войти в просветительские и профилактические программы. При этом лиц, живущих с ВИЧ, следует приглашать в соответствующие консультативные и директивные органы.

Что могут организации работодателей и работников?

- Важную руководящую роль и пропагандистские функции могут выполнять социальные партнеры, в том числе показывая личный пример.
- Правильная политика самих организаций работодателей и работников способна стимулировать осуществление на рабочем месте программ, направленных против дискриминации работников, живущих с ВИЧ.
- Силами организаций работников и работодателей могут проводиться консультации работников, живущих с ВИЧ, а также соответствующее обучение и защита интересов сотрудников, подвергающихся дискриминации.

Дополнительная информация:

- *Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*
- *Применение Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»: учебно-информационное пособие – модуль 2*
- *Информационная деятельность по изменению моделей поведения в отношении ВИЧ/СПИДа: Комплект документов для предприятия (МОТ и ФНИ)*
- *Развитие прав человека через Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*
- *ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда*
- *Руководство по ВИЧ/СПИДу для судей по трудовым вопросам и магистратов*
- *Объединения работодателей и ВИЧ/СПИД: Меры по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте – информация, инструментарий и положительный опыт, CD-ROM*
- *Применение Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»: руководство для профсоюзов*

Публикации МОТ/СПИД: www.ILO.org/aids