

GUIÃO SOBRE O HIV/SIDA

A **IGNORÂNCIA**
LEVA À **EXCLUSÃO**
HIV/SIDA

E SE FOSSE CONSIGO?

**DIZ NÃO
À DISCRIMINAÇÃO**



O presente Guia sobre o HIV/SIDA constitui um instrumento de trabalho que permite aos Sindicatos, dirigentes sindicais e negociadores realizar um diagnóstico, não só às práticas dos empregadores, mas também aos seus conhecimentos e formas de atuação, nos domínios do HIV/Sida, identificando áreas com necessidade de intervenção futura.

O guia apresenta, após uma contextualização da problemática do HIV/Sida, especificamente enquanto questão intimamente ligada ao foro laboral, um conjunto de objetivos e vantagens na implementação de uma atuação que não estigmatize em função de um presumível estatuto serológico, bem como poderá representar uma mais-valia decorrente da utilização deste instrumento, a formação dos agentes sindicais.

Este instrumento foi concebido tendo em conta a diversidade de realidades empresariais, independentemente da sua dimensão ou da natureza da sua atividade.



**DIZ NÃO
À DISCRIMINAÇÃO**

GUIÃO SOBRE O HIV/SIDA

Contextualização

1. A implementação de medidas que visam promover uma redução do impacto da infeção pelo HIV/SIDA, pode consubstanciar-se em fatores positivos, nomeadamente:

a) A resposta ao HIV/Sida deve ser reconhecida pelo seu contributo para a realização dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e da igualdade de género para todos, incluindo os trabalhadores, as suas famílias e pessoas a cargo;

b) O HIV e Sida devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a qual deve figurar entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional à pandemia, mediante a plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;

c) Não devem ser exercidas discriminações nem estigmatizações de trabalhadores, em especial das pessoas que procuram trabalho ou dos candidatos a emprego, em função do seu estatuto HIV real ou suposto ou pelo facto de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados como estando mais expostos ou vulneráveis à infeção de HIV;

d) A prevenção de todos os modos de transmissão do HIV deve ser uma prioridade fundamental;

e) Os trabalhadores, as suas famílias e pessoas a cargo devem ter acesso e poder beneficiar da prevenção, tratamento, assistência e apoio em relação ao HIV e Sida, e o local de trabalho deve contribuir para facilitar o acesso a esses serviços;

f) A participação e o empenho dos trabalhadores na conceção, execução e avaliação dos programas adotados a nível nacional e no local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados;

g) Os trabalhadores devem beneficiar de programas destinados a prevenir riscos específicos de transmissão, no âmbito da profissão, do HIV e das doenças transmissíveis que lhe estão associadas, como a tuberculose;

h) Os trabalhadores, as suas famílias e seus dependentes devem beneficiar da proteção da sua privacidade, incluindo a confidencialidade relacionada com o HIV/Sida, especialmente no que se refere ao seu próprio estatuto HIV;

i) Nenhum trabalhador deve ser obrigado a submeter-se a um teste de HIV nem a revelar o seu estatuto HIV;

j) As medidas relativas ao HIV/Sida no mundo do trabalho devem fazer parte das políticas e programas nacionais de desenvolvimento, incluindo os relacionados com o trabalho, a educação, a proteção social e a saúde;

GUIÃO

SOBRE O HIV/SIDA

k) Deve ser assegurada proteção aos trabalhadores que, no âmbito da sua profissão, estão particularmente expostos ao risco da transmissão do HIV.

2. Ora, para o efeito deverão ser adotadas medidas no local de trabalho ou por intermédio deste com vista a reduzir a transmissão do HIV e atenuar o seu impacto, por forma a:

- a) Garantir o respeito dos direitos humanos e das liberdades fundamentais;
- b) Garantir a igualdade de género e o reforço dos direitos das mulheres;
- c) Promover ações que previnam e proíbam a violência e o assédio no local de trabalho;
- d) Incentivar a participação ativa dos trabalhadores de ambos os sexos na luta contra o HIV/Sida;
- e) Promover a participação e capacitação de todos os trabalhadores, qualquer que seja a sua orientação sexual e quer pertençam ou não a um grupo vulnerável;
- f) Promover a proteção da saúde sexual e reprodutiva e os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e dos homens;
- g) Garantir a efetiva confidencialidade dos dados pessoais, nomeadamente dos dados médicos.

3. Objetivos:

3.1. Reconhecimento do VIH/sida como uma questão ligada ao meio laboral

O HIV/Sida é uma questão ligada ao meio laboral e deverá ser abordada como todas as outras doenças ou situações graves existentes no local de trabalho. Tal é necessário não apenas porque a questão do HIV/Sida afeta todos os trabalhadores, mas igualmente porque o local de trabalho, enquanto parte da comunidade local, tem um papel importante na luta global contra a propagação e efeitos da epidemia.

3.2. Não-discriminação

Dentro do espírito de trabalho digno e no respeito pelos direitos do homem e pela dignidade das pessoas infetadas pelo HIV ou doentes de Sida, os trabalhadores não devem ser objeto de discriminação com base no seu estatuto HIV, seja este real ou presumível. A discriminação e estigmatização das pessoas vivendo com o HIV/Sida dificultam os esforços de prevenção do HIV/Sida.

3.3. Igualdade entre homens e mulheres

As incidências do HIV/SIDA sobre a situação dos homens e das mulheres devem ser reconhecidas. As mulheres, por razões biológicas, socioculturais e económicas, estão mais expostas ao risco de infeção e afetadas de forma mais desfavorável pela epidemia do HIV/SIDA. Quanto maior é a discriminação fundamentada no sexo numa sociedade, e quanto menor é o grupo de mulheres, mais este grupo será afetado pelo HIV. Neste sentido, é essencial que haja uma maior igualdade na relação homens/mulheres e uma melhoria da situação das mulheres para prevenir a propagação da infeção pelo HIV, permitindo também às mulheres ultrapassar o HIV/SIDA.

3.4. Local de trabalho saudável

O local de trabalho deve ser saudável e seguro, de forma a prevenir, na medida do possível, a transmissão do HIV/SIDA por todas as partes envolvidas, em conformidade com a convenção (nº 155) sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981.

Um ambiente de trabalho saudável é propício a uma boa saúde física e mental e permite adaptar as funções às capacidades e ao estado de saúde física e moral dos trabalhadores.

3.5. Diálogo social

A cooperação e a confiança entre a entidade patronal, os trabalhadores e os seus representantes e, caso necessário, o governo, bem como a implicação ativa dos trabalhadores infetados e afetados pelo HIV/SIDA, são necessárias para que a aplicação das políticas e programas relativos ao HIV/SIDA tenha sucesso.

3.6. Rastreio

Tendo em conta a exclusão do emprego e do trabalho O rastreio do HIV/SIDA não deve ser exigido aos candidatos a um emprego ou às pessoas que estejam já a trabalhar.

3.7. Confidencialidade

Nada justifica exigir dos candidatos a um emprego ou aos trabalhadores informações pessoais relacionadas com o HIV. Nenhum trabalhador deve ser obrigado a revelar informações deste tipo relativas a outros trabalhadores.

3.8. Manutenção da relação de emprego

A infeção pelo HIV não constitui um motivo de despedimento. Como para muitas outras patologias, as pessoas atingidas por doenças associadas ao HIV devem poder continuar a trabalhar durante o tempo em que estejam clinicamente aptas a ocupar um emprego disponível e apropriado.

3.9. Prevenção

A infeção pelo HIV pode ser prevenida. A prevenção de todas as formas de transmissão pode ser realizada por meio de diversas estratégias adaptadas às situações nacionais e às especificidades culturais. A prevenção pode ser reforçada através das alterações de comportamento, através da melhoria dos conhecimentos, durante um tratamento, e através da criação de um ambiente não discriminatório.

Realçamos que os parceiros sociais estão numa posição chave para favorecer os esforços de prevenção particularmente no que diz respeito às alterações de atitudes e de comportamentos, à formação, à educação e à ação sobre os fatores socioeconómicos.

3.10. Responsabilização e apoio

A solidariedade, a responsabilização e o apoio deveriam inspirar as medidas relativas ao HIV/SIDA no mundo do trabalho. Todos os trabalhadores, incluindo os que estão infetados pelo HIV, têm direito a serviços de saúde acessíveis. Nem eles nem as pessoas a seu cargo deveriam ser objeto de discriminação no acesso às prestações de segurança social e às dos regimes profissionais previstas por lei.

GUIÃO SOBRE O HIV/SIDA

Vantagens do Guia

A UGT pretende com a aplicação deste guia de auto-avaliação, sensibilizar os agentes sindicais para a necessidade de operacionalização de todos os princípios acima melhor identificados.

Desde logo, consideramos que no imediato, a principal vantagem da aplicação deste guia é o diagnosticar o nível de conhecimento sobre as várias questões do HIV/SIDA, também enquanto dimensão laboral transversais.

Questionário

Sensibilização VIH/SIDA - Inquérito aos Sindicatos

Considerando que o HIV/Sida é uma questão ligada ao meio laboral e deverá ser abordada como todas as outras doenças ou situações graves existentes no local de trabalho. Não apenas porque a questão do HIV/Sida afeta todos os trabalhadores, mas igualmente porque o local de trabalho, enquanto parte da comunidade local, tem um papel importante na luta global contra a propagação e efeitos da epidemia.

Ademais, dentro do espírito de trabalho digno e no respeito pelos direitos do homem e pela dignidade das pessoas infetadas pelo HIV ou doentes de Sida, os trabalhadores não devem ser objeto de discriminação com base no seu estatuto HIV, seja este real ou presumível. A discriminação e estigmatização das pessoas vivendo com o HIV/Sida dificultam os esforços de prevenção do HIV/Sida. Nesse sentido, elaborámos um inquérito que procura sensibilizar os atores sindicais para esta temática.

Assim, solicitamos a vossa preciosa colaboração para o preenchimento do mesmo.

Agradecendo desde já a vossa atenção e participação.

Nome: _____

Função: _____

SINDICATO/FEDERAÇÃO: _____

(pode ser anónimo)

1. Sabe o que é o VHIV? SIM NÃO
2. Conhece a diferença entre ser portador do VIH (seropositivo) e ter SIDA? SIM NÃO
3. Considera que o teste de rastreio deve ser feito? SIM NÃO
4. Conhece os modos de transmissão do VIH? SIM NÃO
5. Considera que se pode apanhar o VIH através de contactos casuais (apertar as mãos, beijar o rosto, comer em conjunto, ir ao mesmo quarto de banho ou ginásio, etc.)? SIM NÃO
6. O trabalhador que vive com VIH/SIDA pode continuar a trabalhar? SIM NÃO
7. Há alguma profissão que não possa ser desempenhada por uma pessoa com VIH? SIM NÃO
8. O trabalhador deve dizer ao empregador que vive com o VIH? SIM NÃO
9. Se sim, considera que o trabalhador vai ser discriminado no meu local de trabalho? SIM NÃO
10. Considera que tem a informação suficiente sobre o VIH/SIDA, com o objetivo de evitar preconceitos sobre a propagação do VIH/SIDA no local de trabalho? SIM NÃO

DATA: ____ / ____ / 2017

Obrigado pela sua participação

Glossário ou definições

HIV: o vírus da imunodeficiência humana, que enfraquece o sistema imunitário humano. A infecção pode ser prevenida através de medidas adequadas;

Sida : a síndrome da imunodeficiência adquirida resultante da infecção com HIV em fase avançada, e que se caracteriza pelo aparecimento de infecções ou cancros oportunistas relacionados com o HIV, ou de ambos;

Pessoas com HIV : pessoas infectadas com HIV;

Estigma : a marca social que, quando associada a uma pessoa, causa normalmente a sua marginalização ou representa um obstáculo a uma vida plena em sociedade por parte da pessoa infectada ou afectada pelo HIV;

Discriminação : qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na profissão, tal como referido na Convenção e na Recomendação relativas à Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958;

Pessoas afectadas : as pessoas cuja vida é alterada pelo HIV ou Sida devido ao vasto impacto da pandemia;

Adaptação adequada : qualquer modificação ou adaptação de um emprego ou local de trabalho que seja razoavelmente viável e que permita a uma pessoa que viva com HIV ou Sida ter acesso ao emprego e participar ou progredir no trabalho;

Vulnerabilidade : a desigualdade de oportunidades, a exclusão social, o desemprego ou o emprego precário resultantes dos factores sociais, culturais, políticos e económicos que tornam a pessoa mais susceptível à infecção por HIV e ao desenvolvimento de Sida;

Local de trabalho : qualquer local onde os trabalhadores exerçam a sua actividade;

Trabalhador : qualquer pessoa que trabalhe sob qualquer forma ou em qualquer modalidade.

FICHA TÉCNICA

Uma Edição UGT – Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

EXECUÇÃO TÉCNICA Soraia Duarte COORDENAÇÃO Vanda Cruz

TIRAGEM 200 exemplares

IMPRESSÃO Serisexpresso, Lda.

CONTACTOS Rua Vitorino Nemésio, nº5

1750-306 Lisboa

e-mail geral@ugt.pt

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA OUTUBRO 2017

Financiado por:

