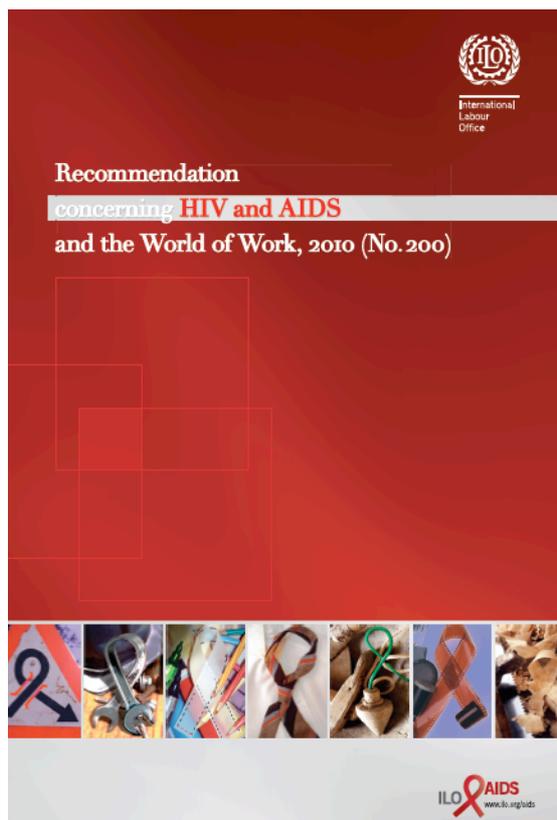


International Labour Office (ILO)

“Raccomandazione Hiv e Aids del mondo del lavoro (n.200)”

Traduzione non ufficiale a cura della Lila



Traduzione di Ilaria Carlini



Testo tratto da <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

PREFAZIONE

Qui di seguito è riportato il testo della Raccomandazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro 2010 (n. 200) e la Risoluzione per la sua promozione e attuazione, entrambe redatte con il pieno sostegno delle Componenti tripartite dell'ILO.

La pandemia da HIV è una delle sfide più complesse in materia di salute, sviluppo e progresso socio-economico che il mondo di oggi si trova ad affrontare. Nei paesi più duramente colpiti, essa sta intaccando decenni di conquiste in termini di sviluppo, indebolendo le economie e destabilizzando la società, e presumibilmente continuerà ad essere una delle maggiori cause di mortalità e morbilità in molti paesi e per molti popoli.

L'HIV rappresenta un ostacolo non indifferente per il perseguimento del lavoro dignitoso e dello sviluppo sostenibile; sono milioni le persone sieropositive o comunque colpite da HIV/AIDS che questa epidemia ha privato di una fonte di sostentamento. Essa colpisce infatti il segmento più produttivo della forza lavoro e grava pesantemente sulle imprese, che pagano un prezzo altissimo in termini di calo della produttività, aumento del costo del lavoro e perdita di un intero patrimonio di competenze ed esperienze. A questo si aggiunga che la sieropositività, reale o presunta, ha dato adito a frequenti violazioni dei diritti fondamentali del lavoratore, in particolare attraverso la discriminazione e la stigmatizzazione dei lavoratori colpiti da HIV e AIDS. E, come se non bastasse, la pandemia tende a colpire le fasce già più svantaggiate ed emarginate della società.

Il mondo del lavoro svolge un ruolo cruciale nella risposta all'HIV/AIDS. Esso infatti rappresenta un prezioso canale per raggiungere uomini e donne in un contesto dove passano gran parte della loro vita: il luogo di lavoro, appunto. L'elaborazione e l'attuazione di politiche e programmi sull'HIV/AIDS sul luogo di lavoro sono perciò strumenti preziosi per facilitare l'accesso a prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno per i lavoratori, le loro famiglie e le persone a loro carico, raggiungendo così anche fasce più ampie della popolazione. Eppure, le potenzialità del luogo di lavoro nella lotta contro la pandemia finora non sono state debitamente sfruttate. Affinché esso possa contribuire appieno alla risposta all'HIV/AIDS, è essenziale che le azioni intraprese sul luogo di lavoro divengano parte integrante delle politiche, dei programmi e delle strategie nazionali per contenere l'epidemia.

Nel 2001, l'ILO ha adottato il Codice di condotta sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro, che è stato ampiamente accettato e utilizzato in numerosi paesi. Nel 2007, le Componenti dell'Organizzazione hanno deciso che era giunto il momento di compiere un ulteriore passo nella risposta all'HIV/AIDS nel mondo del lavoro, elaborando e adottando uno standard internazionale sul lavoro. Ne è nata la Raccomandazione n. 200, che rappresenta un impegno inequivocabile da parte del collegio degli Stati membri dell'ILO e dei rappresentanti imprenditoriali e sindacali, in stretta collaborazione con le organizzazioni delle persone sieropositive e i loro partner internazionali, e in particolare UNAIDS: quello di mettere a frutto l'immenso contributo che il mondo del lavoro è in grado di dare per garantire l'accesso universale a prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno.

Questa Raccomandazione risponde alla necessità di rafforzare gli sforzi in materia di prevenzione sul luogo di lavoro e di facilitare l'accesso al trattamento per le persone sieropositive o comunque colpite da HIV/AIDS. Essa invoca la creazione e l'attuazione di politiche e programmi nazionali tripartiti da integrare nelle politiche e strategie generali su HIV/AIDS, sviluppo e protezione sociale. Essa chiede inoltre di rispettare i diritti fondamentali di tutti i lavoratori, il principio di uguaglianza di genere, il diritto di non essere costretti a sottoporsi al test HIV e a rivelare il proprio stato sierologico, incoraggiando però al contempo a effettuare il test e a usufruire del counselling il più tempestivamente possibile, su base volontaria e nel rispetto della privacy. La Raccomandazione invita infine gli Stati membri ad applicare le disposizioni in essa contenute, se necessario emendando le leggi vigenti nel territorio nazionale o adottandone di nuove.

Sollevati dallo stigma e dalla discriminazione associati alla sieropositività reale o presunta, i lavoratori e le persone a loro carico potranno accedere più facilmente a educazione, informazione, trattamento, assistenza e sostegno in materia di HIV, sia a livello nazionale che sul luogo di lavoro. Ciò consentirà loro di vivere un'esistenza lunga e produttiva e di contribuire attivamente all'economia nazionale e alla società.

Con questa Raccomandazione e la relativa Risoluzione, l'ILO si impegna ad intensificare gli sforzi a sostegno dell'attuazione degli impegni presi a livello nazionale e internazionale per tutelare i diritti e la dignità dei lavoratori e di tutte le persone sieropositive o comunque colpite da HIV/AIDS.

Ginevra, giugno 2010
Juan Somavia
Direttore generale

CONFERENZA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Raccomandazione: 200

RACCOMANDAZIONE SULL'HIV/AIDS E IL MONDO DEL LAVORO

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del lavoro e ivi riunita il 2 giugno 2010 nella sua novantanovesima sessione;

Riconoscendo che l'epidemia da HIV/AIDS ha un grave impatto sulla società e sui sistemi economici; sul mondo del lavoro nei settori sia formali che informali; sul lavoratore¹, la sua famiglia e le persone a suo carico; sulle organizzazioni imprenditoriali e sindacali; e sulle imprese pubbliche e private; e riconoscendo che essa ostacola il perseguimento del lavoro dignitoso e dello sviluppo sostenibile;

Ribadendo l'importanza del ruolo svolto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro per far fronte all'emergenza HIV/AIDS nel mondo del lavoro e la necessità che l'Organizzazione intensifichi gli sforzi per realizzare la giustizia sociale e combattere stigma e discriminazione dell'HIV/AIDS in tutti gli aspetti della sua opera e del suo mandato;

Ricordando l'importanza di combattere l'economia informale perseguendo lavoro dignitoso e sviluppo sostenibile, per mobilitare il mondo del lavoro in risposta all'emergenza HIV/AIDS;

Riconoscendo che i forti squilibri socioeconomici, la mancanza di informazione e sensibilizzazione, le violazioni della privacy, l'insufficiente accesso al trattamento e la mancata aderenza ad esso aumentano il rischio di trasmissione del virus dell'HIV, i tassi di mortalità, il numero di bambini orfani di uno o entrambi genitori a causa dell'AIDS e la quantità di persone costrette a lavorare nel sommerso;

Considerando che la povertà, la disuguaglianza socioeconomica e la disoccupazione incrementano il rischio di un mancato accesso a prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno, aumentando così il rischio di trasmissione dell'HIV;

Riconoscendo che lo stigma, la discriminazione e la minaccia della perdita del posto di lavoro subiti dalle persone colpite da HIV/AIDS sono fattori che scoraggiano l'effettuazione dei test per verificare lo stato sierologico, aggravando così la vulnerabilità dei lavoratori all'HIV e minando il loro diritto alle prestazioni socio-assistenziali;

Riconoscendo che l'HIV/AIDS ha un impatto più grave sui gruppi di popolazione vulnerabili ed esposti;

Riconoscendo che, sebbene l'HIV/AIDS colpisca individui di ambo i sessi, le donne sono più vulnerabili e maggiormente a rischio di contrarre l'infezione, che sono più colpite dall'HIV agli uomini principalmente a causa della disuguaglianza di genere, e che di conseguenza la responsabilizzazione e l'emancipazione femminile sono fattori chiave nella risposta globale a questa epidemia;

¹ Salvo diversamente indicato, s'intenderanno i termini grammaticalmente maschili 'lavoratore' e 'lavoratori' (e relativi aggettivi) in senso lato, per indicare sia i lavoratori che le lavoratrici. Lo stesso dicasi per 'imprenditori/imprenditrici', 'operatori/operatrici', 'bambini/bambine', etc. (N.d.T).

Ricordando l'importanza di tutelare il lavoratore attraverso programmi di sicurezza sul lavoro e di assistenza medico-sanitaria;

Ribadendo l'importanza del *Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro* (2001) e la necessità di potenziarne l'impatto a fronte dei limiti e delle disparità nella sua attuazione;

Riconoscendo l'importanza di promuovere e far applicare le Convenzioni internazionali sul lavoro, le Raccomandazioni e gli altri strumenti internazionali a disposizione in materia di HIV/AIDS e mondo del lavoro, inclusi quelli che sanciscono il diritto di ogni essere umano al perseguimento del più elevato standard di salute possibile e di condizioni di vita dignitose;

Ricordando il fondamentale ruolo svolto dalle organizzazioni imprenditoriali e sindacali nella promozione e nel sostegno degli sforzi a livello nazionale e internazionale in risposta all'HIV/AIDS nel mondo del lavoro;

Prendendo atto dell'importanza del ruolo svolto dal luogo di lavoro in materia di informazione e accesso a prevenzione, trattamento, cure e sostegno nell'ottica di una strategia nazionale di risposta alla pandemia da HIV/AIDS;

Affermando la necessità di proseguire ed intensificare la cooperazione internazionale, in particolar modo nell'ambito del Programma congiunto delle Nazioni Unite su HIV/AIDS, per sostenere gli sforzi volti a favorire l'attuazione della presente Raccomandazione;

Ribadendo l'importanza di una collaborazione a livello nazionale, regionale e internazionale con le strutture deputate alla gestione dell'epidemia da HIV/AIDS, comprese quelle afferenti al settore medico-sanitario e le relative organizzazioni, con particolare riferimento alle organizzazioni che rappresentano le persone sieropositive;

Affermando la necessità di stabilire uno standard internazionale che guidi i governi nazionali e le organizzazioni imprenditoriali e sindacali nella definizione dei reciproci ruoli e delle reciproche responsabilità a tutti i livelli;

Avendo deciso l'adozione di alcune proposte relative a HIV/AIDS e mondo del lavoro;

Avendo stabilito che tali proposte dovranno assumere forma di Raccomandazione;

adotta oggi, diciassette giugno duemiladieci, la seguente raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sull'HIV/AIDS, 2010.

I. DEFINIZIONI

1. Ai fini della presente Raccomandazione:

- (a) la sigla "HIV" indica il virus dell'immunodeficienza umana, un agente virale che colpisce il sistema immunitario umano, e la cui infezione può essere prevenuta adottando appropriate misure profilattiche;
- (b) la sigla "AIDS" indica la sindrome da immunodeficienza acquisita, ossia la fase conclamata dell'infezione da HIV, caratterizzata dall'insorgenza di infezioni opportunistiche, neoplasie HIV-correlate o entrambe;
- (c) il termine "persona sieropositiva" indica la persona che ha contratto il virus dell'HIV;
- (d) il termine "stigma" indica il pregiudizio sociale che, associato ad una persona affetta da HIV, solitamente ne determina l'emarginazione o ne pregiudica la possibilità di godere appieno della vita sociale;
- (e) il termine "discriminazione" indica qualsiasi forma di distinzione, esclusione o preferenza che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione, in conformità alla definizione contenuta nella Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958, e relativa Raccomandazione, 1958;

- (f) il termine “persone colpite” indica gli individui la cui esistenza è in qualche modo cambiata a causa dell’HIV/AIDS, per effetto dell’impatto più ampio della pandemia;
- (g) il termine “ragionevole adeguamento” indica ogni modifica o adeguamento di una mansione o del luogo di lavoro che sia ragionevolmente praticabile e consenta alla persona sieropositiva o affetta da AIDS l’accesso o la partecipazione al lavoro o l’avanzamento professionale;
- (h) il termine “vulnerabilità” indica una situazione di mancanza di pari opportunità, esclusione sociale, disoccupazione o precariato derivata da fattori sociali, culturali, politici ed economici, che espone a un maggiore rischio di contrarre il virus dell’HIV o sviluppare l’AIDS;
- (i) il termine “luogo di lavoro” indica qualsiasi luogo in cui il lavoratore presta la propria opera;
- (j) il termine “lavoratore” indica qualunque persona che presti un’opera lavorativa, in qualunque forma e a seguito di qualunque genere di accordo.

II. SFERA DI APPLICAZIONE

2. La presente Raccomandazione si applica:

- (a) a tutti i lavoratori che prestano la loro opera in qualunque forma, a seguito di qualunque genere di accordo e in qualunque luogo di lavoro, vale a dire:
 - (i) le persone che svolgono qualunque tipo di impiego o esercitano qualunque professione;
 - (ii) le persone in corso di formazione professionale, quali tirocinanti, apprendisti e stagisti;
 - (iii) i volontari;
 - (iv) le persone che sono in cerca di lavoro o presentano domanda d’impiego;
 - (v) i lavoratori in mobilità o cassa integrazione;
- (b) a tutti i settori dell’attività economica, pubblica e privata, formale e informale;
- (c) agli appartenenti alle forze armate e a tutti i servizi in uniforme.

III. PRINCIPI GENERALI

3. Tutte le azioni intraprese nell'ambito della risposta nazionale all'HIV/AIDS nel mondo del lavoro dovranno essere in linea con i seguenti principi generali:

- (a) occorre riconoscere che la risposta all'HIV/AIDS contribuisce alla realizzazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali e alle pari opportunità per ogni essere umano, compresi i lavoratori, le loro famiglie e le persone a loro carico;
- (b) occorre riconoscere che l'HIV/AIDS è una tematica del lavoro e come tale va trattata; è dunque da includere fra gli elementi essenziali della risposta nazionale, regionale e internazionale alla pandemia, con la piena partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- (c) non deve esservi discriminazione o stigmatizzazione dei lavoratori, in particolare nei confronti delle persone che sono in cerca di lavoro o presentano domanda d'impiego, in base alla loro reale o presunta sieropositività, o in quanto provenienti da regioni o appartenenti a fasce di popolazione considerate maggiormente esposte o vulnerabili all'infezione da HIV;
- (d) occorre considerare la prevenzione della trasmissione del virus, in tutte le sue forme, come una priorità fondamentale;
- (e) occorre che i lavoratori, le loro famiglie e le persone a loro carico possano usufruire dei servizi di prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno per l'HIV/AIDS, e che il luogo di lavoro contribuisca a facilitare l'accesso a tali servizi;
- (f) occorre riconoscere e rafforzare la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'elaborazione, attuazione e valutazione dei programmi nazionali e sul luogo di lavoro;
- (g) occorre che i lavoratori possano usufruire di programmi di prevenzione specifici per il rischio di contagio per esposizione occupazionale a HIV e malattie trasmissibili ad essa correlate, quale la tubercolosi;
- (h) occorre tutelare la privacy dei lavoratori, delle loro famiglie e delle persone a loro carico, e garantire la riservatezza delle informazioni su HIV/AIDS, in particolare quelle relative allo stato sierologico;
- (i) a nessun lavoratore deve essere richiesto di effettuare il test HIV o rivelare il proprio stato sierologico;
- (j) occorre che le misure adottate come risposta all'HIV/AIDS nel mondo del lavoro entrino a far parte delle politiche e dei programmi di sviluppo nazionale, compresi quelli relativi a lavoro, istruzione, protezione sociale e salute;
- (k) occorre tutelare i lavoratori che svolgono attività particolarmente a rischio di trasmissione dell'HIV.

IV. POLITICHE E PROGRAMMI NAZIONALI

4. Occorre che gli Stati membri:

- (a) laddove non ne esistano ancora, adottino politiche e programmi nazionali specifici per l'HIV/AIDS nel mondo del lavoro e per la tutela di sicurezza e salute sul posto del lavoro;
- (b) provvedano all'integrazione di tali politiche e programmi nei piani di sviluppo e nelle strategie di riduzione della povertà, con particolare riguardo ai temi del lavoro dignitoso, della sostenibilità delle imprese e delle strategie di produzione del reddito, a seconda dei casi.

5. Nello sviluppo delle politiche e dei programmi nazionali, occorre che le autorità competenti tengano in considerazione il *Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro* del 2001 e le sue successive revisioni, nonché le pertinenti disposizioni contenute negli altri strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e le altre linee guida internazionali adottate in materia.

6. Nello sviluppo delle politiche e dei programmi nazionali, occorre che le autorità competenti si avvalgano della collaborazione delle più rappresentative organizzazioni imprenditoriali e sindacali e delle organizzazioni delle persone sieropositive, tenendo conto dei pareri dei rappresentanti dei settori interessati, in particolare quello medico-sanitario.

7. Nello sviluppo delle politiche e dei programmi nazionali, occorre che le autorità competenti tengano in considerazione il ruolo svolto dal luogo di lavoro in materia di prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno, promuovendo i servizi di counselling e test volontario, in collaborazione con le comunità locali.

8. Occorre che gli Stati Membri colgano ogni opportunità per diffondere informazioni riguardo alle politiche e ai programmi sull'HIV/AIDS nel mondo del lavoro attraverso le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, le associazioni competenti in materia di HIV/AIDS e i canali di informazione pubblica.

Discriminazione e promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza di trattamento

9. Occorre che i Governi, consultandosi con le maggiori organizzazioni imprenditoriali e sindacali, provvedano a fornire ai lavoratori la protezione riconosciuta dalla Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958, per prevenire la discriminazione basata sulla reale o presunta sieropositività.

10. La sieropositività, reale o presunta, non può costituire motivo di discriminazione per l'assunzione o la conservazione dell'impiego né per il perseguimento delle pari opportunità, conformemente alle disposizioni della Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958.

11. La sieropositività, reale o presunta, non rappresenta una giusta causa per la cessazione del rapporto di lavoro. Le assenze temporanee dal lavoro causate dalla malattia o dalla necessità di prestare assistenza a congiunti affetti da HIV/AIDS devono essere trattate come qualunque altra assenza per motivi di salute, come previsto dalla Convenzione sulla cessazione del rapporto di lavoro, 1982.

12. Qualora le esistenti misure contro la discriminazione sul luogo di lavoro siano inadeguate a garantire un'effettiva protezione in materia di HIV/AIDS, occorre che gli Stati membri le rivedano o ne adottino di nuove, e provvedano alla loro efficace e trasparente attuazione.

13. Alle persone affette da patologie HIV-correlate non deve essere preclusa la possibilità di proseguire il proprio lavoro, se necessario con ragionevole adeguamento della loro mansione, fintantoché le loro condizioni mediche lo consentono. Vanno incoraggiate le misure volte a reimpiegare tali persone in lavori ragionevolmente adeguati alle loro capacità o aiutarle a trovare un altro posto di lavoro attraverso un corso di formazione, o ancora ad agevolare il loro ritorno al lavoro, tenendo conto delle pertinenti disposizioni contenute negli strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e delle Nazioni Unite.

14. È necessario che sul luogo di lavoro, o tramite esso, vengano attuate misure volte a contrastare la trasmissione dell'HIV e attenuarne l'impatto:

- (a) assicurando il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali;
- (b) assicurando l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile;
- (c) assicurando azioni per prevenire e reprimere i fenomeni di violenza e molestie sul lavoro;
- (d) promuovendo una partecipazione attiva alla risposta all'HIV/AIDS da parte di uomini e donne in egual misura;
- (e) promuovendo il coinvolgimento e l'emancipazione di tutti i lavoratori, a prescindere dall'orientamento sessuale e dall'appartenenza a un gruppo vulnerabile;
- (f) promuovendo la tutela della salute sessuale e riproduttiva e dei diritti sessuali e riproduttivi di uomini e donne;
- (g) garantendo la riservatezza dei dati personali, compresi quelli medici.

Prevenzione

15. Occorre che le strategie di prevenzione siano concepite in rapporto al contesto nazionale e al tipo di luogo di lavoro, e che tengano conto dei fattori di natura culturale, sociale ed economica e delle questioni di genere.

16. I programmi di prevenzione devono garantire:

- (a) informazioni accurate, aggiornate e pertinenti, da rendere accessibili attraverso i canali di comunicazione disponibili in una forma e in un linguaggio culturalmente attenti;
- (b) programmi educativi generali mirati a ridurre il rischio di contagio informando sulle modalità di trasmissione dell'HIV, compresa quella materno-fetale, e a sensibilizzare sulla necessità di modificare i comportamenti a rischio di infezione;
- (c) misure efficaci in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- (d) misure volte ad incoraggiare i lavoratori a prendere coscienza del proprio stato sierologico con counselling e test su base volontaria;

- (e) l'accesso a tutti i mezzi di prevenzione, inclusa a titolo esemplificativo ma non limitativo quello a tutti i necessari strumenti profilattici, in particolare il preservativo sia maschile che femminile e, quando opportuno, il materiale informativo sul loro corretto uso, nonché l'accesso alla somministrazione della profilassi post-esposizione;
- (f) misure efficaci volte a limitare i comportamenti a rischio, comprese quelle specificamente mirate ai gruppi più esposti, nell'ottica di ridurre l'incidenza dell'HIV;
- (g) strategie di riduzione del danno basate sulle linee guida pubblicate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), dal Programma delle Nazioni Unite per l'HIV/AIDS (UNAIDS) e dall'Ufficio delle Nazioni Unite per il Controllo della Droga e la Prevenzione del Crimine (UNODC), e sulle altre linee guida pertinenti.

Trattamento e assistenza

17. Gli Stati membri devono assicurarsi che le politiche e i programmi nazionali in materia di interventi sul luogo di lavoro siano elaborati in consultazione con i lavoratori, i datori di lavoro e i loro rappresentanti, e che ci sia dialogo con i servizi sanitari pubblici. È necessario che tali politiche e programmi offrano la più vasta gamma possibile di opzioni di intervento per prevenire l'HIV/AIDS e gestirne l'impatto.

18. Gli Stati membri devono garantire ai lavoratori sieropositivi e alle persone a loro carico il pieno accesso e la fruizione delle prestazioni medico-sanitarie, siano esse erogate dal sistema pubblico, dai programmi di sicurezza sociale, da assicurazioni private o da programmi di altro genere. Gli Stati membri devono altresì fornire interventi di educazione e sensibilizzazione mirati a i lavoratori, allo scopo di facilitarne l'accesso ai servizi medico-sanitari.

19. Tutte le persone interessate da questa Raccomandazione, ivi compresi i lavoratori sieropositivi, le loro famiglie e le persone a loro carico, hanno diritto a fruire dei servizi medico-sanitari.

Tali servizi devono offrire accesso gratuito o economicamente accessibile:

- (a) al counselling e al test HIV su base volontaria;
- (b) al trattamento antiretrovirale e all'educazione, l'informazione e il sostegno per l'aderenza al regime terapeutico;
- (c) a un'alimentazione corretta ed adeguata al trattamento;
- (d) al trattamento delle infezioni opportunistiche e a trasmissione sessuale, e di qualunque altra patologia HIV-correlata, in particolare la tubercolosi;
- (e) a programmi di prevenzione e sostegno per le persone sieropositive, inclusi quelli di natura psicosociale.

20. La sieropositività, reale o presunta, non può costituire motivo di discriminazione ai danni del lavoratore o delle persone a suo carico per l'accesso ai sistemi di sicurezza sociale e ai programmi previdenziali contro gli infortuni sul lavoro, né per la corresponsione delle indennità previste da tali programmi, comprese quelle per malattia, invalidità, morte e le pensioni di reversibilità.

Sostegno

21. Occorre che i programmi di assistenza e sostegno prevedano misure per il ragionevole adeguamento delle persone sieropositive o affette da patologie HIV-correlate sul luogo di lavoro, con il dovuto riguardo al contesto nazionale. È necessario che, nell'organizzazione del lavoro, si tenga conto dell'andamento altalenante dello stato di salute delle persone con HIV/AIDS e degli eventuali effetti collaterali del trattamento.

22. Occorre che gli Stati membri promuovano l'assunzione e la conservazione del posto di lavoro delle persone sieropositive e valutino l'opportunità di prolungare il sostegno nei periodi di occupazione e disoccupazione, compreso, se necessario, ampliare le opportunità di guadagno per le persone sieropositive e affette da AIDS.

23. Laddove può essere stabilito un collegamento diretto tra una professione e il rischio di infezione, l'HIV/AIDS deve essere considerato alla stregua di malattia professionale o infortunio sul lavoro, conformemente alle procedure e le definizioni nazionali, e con riferimento alla Raccomandazione sulla lista delle malattie professionali, 2002, e gli altri strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in materia.

Test, privacy e riservatezza

24. Il test deve essere effettuato su base autenticamente volontaria, senza coercizione alcuna; i programmi di testing dovranno essere condotti nel rispetto delle linee guida internazionali in materia di riservatezza, counselling e consenso.

25. Ai lavoratori, ivi compresi i lavoratori immigrati, e a chi fa domanda di assunzione non deve essere imposto di effettuare il test o altre forme di screening per l'HIV.

26. I risultati del test devono rimanere confidenziali e non pregiudicare l'accesso al lavoro, la possibilità di ottenere un posto fisso, la sicurezza sul lavoro o le opportunità di carriera.

27. Ai lavoratori, ivi compresi i lavoratori immigrati, e a chi fa domanda di assunzione non deve essere imposto da parte del paese d'origine, transito o destinazione di rivelare informazioni relative allo stato sierologico proprio o altrui. L'accesso a tali informazioni deve essere vincolato alle disposizioni in materia di riservatezza, in conformità al *Codice di condotta dell'ILO sulla tutela dei dati personali dei lavoratori*, 1997, e alle altre norme internazionali in materia di protezione dei dati.

28. Ai lavoratori immigrati o a coloro che migrano in cerca di lavoro non deve essere preclusa da parte del paese d'origine, transito o destinazione la possibilità di migrare sulla base della loro sieropositività reale o presunta.

29. Gli Stati membri devono garantire ai lavoratori un facile accesso a procedure di risoluzione delle controversie che li mettano in grado di ricorrere in giudizio in caso di violazione dei summenzionati diritti.

Salute e sicurezza sul lavoro

30. È necessario garantire ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre al fine di prevenire la trasmissione dell'HIV sul luogo di lavoro, conformemente alla Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981, e relativa Raccomandazione, 1981, alla Convenzione Quadro per la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro, 2006, e relativa Raccomandazione, 2006, e ad altri strumenti internazionali in materia, come le linee guida elaborate congiuntamente dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'Organizzazione Mondiale della Sanità.

31. La tutela della sicurezza e della salute in materia di prevenzione all'esposizione all'HIV sul luogo di lavoro deve comprendere precauzioni a carattere universale e disposizioni specifiche per la prevenzione di incidenti e pericoli, quali misure di natura organizzativa; controlli tecnici e operativi sul corretto andamento delle attività; messa a disposizione, se necessario, di materiali e dispositivi di protezione individuale; misure di controllo ambientale; somministrazione di profilassi post-esposizione; e altre misure di sicurezza volte a ridurre al minimo il rischio di trasmissione di HIV e tubercolosi, in particolare nelle sfere di attività più a rischio come il settore medico-sanitario.

32. Qualora esista la possibilità di trasmissione dell'HIV sul luogo di lavoro, occorre offrire al lavoratore un'adeguata informazione ed educazione sulle modalità di trasmissione e sulla prevenzione dell'esposizione al virus e dell'infezione. Gli Stati membri dovranno dotarsi di strumenti atti a garantire che le misure di prevenzione, salute e sicurezza siano all'altezza degli standard in materia.

33. Nell'ambito degli interventi di sensibilizzazione occorre porre l'accento sul fatto che l'HIV non si trasmette attraverso il contatto fisico occasionale, e che la presenza di una persona sieropositiva sul luogo di lavoro non rappresenta un rischio per la sicurezza.

34. È necessario che i servizi di sorveglianza sanitaria e gli organi a tutela della salute e la sicurezza sul lavoro siano preparati ad affrontare la tematica HIV/AIDS, in conformità con la Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro, 1985, e la relativa Raccomandazione, 1985, con le *Linee Guida congiunte ILO/OMS sui servizi sanitari e HIV/AIDS*, 2005, e successive revisioni, oltre che con gli altri strumenti internazionali in materia.

Bambini e giovani

35. Gli Stati membri devono adottare misure volte a contrastare lo sfruttamento del lavoro minorile e la tratta di minori che possono aversi in conseguenza della malattia o del decesso per AIDS di membri della famiglia o tutori, e intraprendere azioni volte a ridurre la vulnerabilità dei bambini all'infezione da HIV, in conformità alla Dichiarazione dell'ILO sui diritti e i principi fondamentali nel lavoro, 1998, alla Convenzione sull'età minima di ammissione al lavoro, 1973, e alla Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999, e relativa Raccomandazione, 1999. Occorre altresì che vengano adottate misure speciali per proteggere i minori dalle violenze sessuali e dallo sfruttamento per scopi sessuali.

36. Occorre che gli Stati membri adottino misure volte a proteggere i lavoratori più giovani dall'infezione da HIV e garantiscano un'attenzione adeguata alle speciali necessità di bambini e giovani nei programmi e nelle politiche nazionali

in risposta all'HIV/AIDS. Tali politiche e tali programmi dovranno pertanto prevedere interventi di educazione alla salute sessuale e riproduttiva, e in particolare la diffusione di informazioni sull'HIV/AIDS nell'ambito dei programmi di formazione professionale e dei programmi e servizi per l'inserimento lavorativo dei giovani.

V. ATTUAZIONE

37. Occorre che le politiche e i programmi nazionali in materia di HIV/AIDS e mondo del lavoro:

- (a) siano applicate, in consultazione con le più rappresentative organizzazioni imprenditoriali e sindacali e i rappresentanti di eventuali altre parti coinvolte, ivi comprese le strutture che si occupano di salute occupazionale, sia pubbliche che private, attraverso uno o una combinazione dei seguenti strumenti attuativi:
 - (i) leggi e normative nazionali;
 - (ii) accordi collettivi;
 - (iii) politiche e programmi d'azione nazionali in materia di lavoro;
 - (iv) strategie settoriali mirate, con particolare riguardo ai settori in cui le persone interessate dalla presente Raccomandazione sono più a rischio;
- (b) coinvolgano nella loro pianificazione e attuazione le autorità giudiziarie e amministrative competenti in materia di lavoro, con la consapevolezza che tali autorità debbano però ricevere una formazione specifica a riguardo;
- (c) provvedano a integrare nelle leggi e normative nazionali le misure concernenti le violazioni della privacy e della riservatezza e qualunque altra misura di protezione sancita dalla presente Raccomandazione;
- (d) garantiscano il coordinamento e la collaborazione tra le autorità pubbliche e i servizi pubblici e privati coinvolti, compresi i programmi previdenziali, assistenziali o di altra natura;
- (e) sostengano e incoraggino alla loro attuazione tutte le imprese, anche attraverso le reti di fornitura e distribuzione, con la partecipazione delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali, e si assicurino la collaborazione delle imprese operanti nelle zone industriali di esportazione;
- (f) promuovano un processo di dialogo sociale, consultazione e negoziato, in conformità alla Convenzione sulla consultazione tripartita (standard internazionali per il lavoro), 1976, e ogni altra forma di cooperazione tra le autorità governative, i datori di lavoro pubblici e privati e i lavoratori e i loro rappresentanti, tenendo in considerazione le posizioni del personale responsabile della salute sul lavoro, degli specialisti sui problemi legati all'HIV/AIDS e di tutti gli altri soggetti interessati, tra cui le organizzazioni che rappresentano le persone sieropositive, le organizzazioni internazionali, le competenti organizzazioni della società civile e gli organi di coordinamento nazionali;
- (g) siano formulate, attuate, regolarmente riviste e aggiornate, tenendo conto degli sviluppi scientifici e sociali e della necessità di contemplare le questioni di genere e i fattori culturali;
- (h) siano condotte in coordinamento con le politiche e i programmi vigenti in materia di lavoro, sicurezza sociale e salute;
- (i) si assicurino che gli Stati membri, nella misura del possibile, provvedano alla loro attuazione, pur con riguardo ai contesti nazionali e alle possibilità individuali di lavoratori e datori di lavoro.

Dialogo sociale

38. È necessario che l'attuazione delle politiche e dei programmi sull'HIV/AIDS si basino su un rapporto di collaborazione e fiducia tra i lavoratori, datori di lavoro e loro rappresentanti da un lato, e i governi dall'altro, con il coinvolgimento attivo delle persone sieropositive sul luogo di lavoro.

39. Occorre che le organizzazioni imprenditoriali e sindacali promuovano la sensibilizzazione in materia di HIV/AIDS, prevenzione e di contrasto alla discriminazione, attraverso un'opera di informazione ed educazione che tenga conto delle questioni di genere e dei fattori di natura culturale.

Educazione, formazione, informazione e consultazione

40. Occorre che la formazione, le istruzioni in materia di sicurezza e tutti gli altri interventi informativi in fatto di HIV/AIDS sul luogo di lavoro siano offerti in forma chiara ed accessibile per tutti i lavoratori, e segnatamente per i lavoratori immigrati, per quelli appena assunti o privi di esperienza, e per quelli giovani e ancora in corso di formazione, quali apprendisti e tirocinanti. Tali interventi devono tenere conto delle questioni di genere e dei fattori di natura culturale, e devono essere rivolti ed adeguati alle caratteristiche della forza lavoro, tenendo conto dei fattori di rischio peculiari per essa.

41. Occorre mettere a disposizione dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei rappresentanti sindacali informazioni scientifiche e socio-economiche sempre aggiornate e, se opportuno, interventi di formazione ed educazione in materia di HIV/AIDS, per fornire loro un'adeguata assistenza nella scelta delle misure da adottare sul luogo di lavoro.

42. I lavoratori, compresi gli stagisti, gli apprendisti e i volontari, devono poter fruire di programmi di sensibilizzazione e di un'adeguata formazione sulle procedure per il controllo dell'infezione da HIV in caso di incidenti sul lavoro e necessità di prestare pronto soccorso. Chi svolge attività a rischio di esposizione a sangue umano, prodotti ematici e altri fluidi corporei deve ricevere un'ulteriore formazione specificamente mirata alla prevenzione dei rischi da esposizione, all'informazione sulle procedure di registrazione dell'esposizione e alla profilassi post-esposizione.

43. I lavoratori e i loro rappresentanti hanno diritto a essere informati e consultati in merito alle misure adottate per attuare le politiche e i programmi in materia di HIV/AIDS sul posto di lavoro. I rappresentanti imprenditoriali e sindacali devono poter partecipare alle ispezioni sul lavoro in conformità alle prassi nazionali.

Servizi pubblici

44. Occorre riesaminare e, se necessario, rafforzare il ruolo dei servizi amministrativi come l'ispettorato del lavoro, e quello delle autorità giudiziarie competenti in materia di lavoro nell'ambito della risposta a HIV/AIDS.

45. Occorre potenziare i sistemi sanitari pubblici e seguire le *Linee Guida congiunte ILO/OMS sui servizi sanitari e HIV/AIDS*, 2005, e successive revisioni, per ampliare l'accesso a prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno, e alleviare l'ulteriore peso che a causa dell'HIV/AIDS grava sulla sanità pubblica, e in particolare sugli operatori sanitari.

Cooperazione internazionale

46. Occorre che gli Stati membri si impegnino a collaborare, attraverso accordi bilaterali o multilaterali, e attraverso la partecipazione al sistema multilaterale o altri strumenti efficaci, al fine di rendere operativi i contenuti della presente Raccomandazione.

47. Ai lavoratori migranti deve essere garantito l'accesso a prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno per l'HIV da parte dei paesi d'origine, transito e destinazione; se necessario, dovranno essere stipulati accordi specifici tra i paesi interessati.

48. Occorre incoraggiare la cooperazione internazionale tra gli Stati membri, le rispettive strutture nazionali specializzate in HIV/AIDS e le organizzazioni internazionali competenti; tale cooperazione deve comprendere un sistematico scambio di informazioni su tutte le misure adottate in risposta alla pandemia da HIV/AIDS.

49. Nell'elaborazione delle strategie internazionali e dei programmi di prevenzione, trattamento, assistenza e sostegno in materia di HIV, gli Stati membri e le organizzazioni multilaterali dovranno prestare particolare attenzione al coordinamento internazionale e al reperimento delle risorse necessarie per soddisfare le necessità di tutti i paesi, e segnatamente quelli ad alta prevalenza di HIV/AIDS.

50. Gli Stati membri e le organizzazioni internazionali devono compiere tutti gli sforzi necessari per abbassare i prezzi di qualunque tipo di materiale per la prevenzione, il trattamento e la cura dell'infezione da HIV e delle altre infezioni opportunistiche e delle neoplasie HIV-correlate.

VI. FOLLOW-UP

51. Occorre che gli Stati membri istituiscano un apposito organo, o si servano di uno già esistente, per monitorare gli sviluppi della politica nazionale adottata in materia di HIV/AIDS e mondo del lavoro, oltre che per formulare raccomandazioni sulla sua adozione e attuazione.

52. All'interno dell'organo deputato al monitoraggio delle politiche nazionali relative a HIV/AIDS devono essere rappresentate in condizioni di parità le maggiori organizzazioni imprenditoriali e sindacali. Esse dovranno inoltre essere consultate da tale organo ogni qual volta necessario, tenendo conto dei pareri delle organizzazioni che rappresentano le persone sieropositive, dei rapporti specialistici e degli studi tecnico-scientifici.

53. Gli Stati membri devono impegnarsi a raccogliere, nella misura del possibile, informazioni dettagliate e dati statistici in materia di HIV/AIDS e mondo del lavoro, e ad effettuare ricerche sui risultati a livello nazionale e settoriale delle politiche adottate in merito, tenendo conto della distribuzione del lavoro tra uomini e donne e di tutti gli altri fattori rilevanti.

54. Oltre al rapporto stilato in conformità con l'articolo 19 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, un resoconto periodico sulle azioni intraprese sulla base della presente Raccomandazione potrebbe essere integrato nei rapporti nazionali a UNAIDS e ad altri organismi internazionali competenti in materia.

**RISOLUZIONI ADOTTATE
DALLA CONFERENZA INTERNAZIONALE DEL LAVORO
NELLA SUA 99° SESSIONE**

(Ginevra, giugno 2010)

...

II

**Risoluzione relativa alla promozione e attuazione
della Raccomandazione su HIV/AIDS
e il mondo del lavoro, 2010²**

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, riunitasi nella sua novantanovesima sessione, 2010,

Avendo adottato la Raccomandazione su HIV/AIDS e il mondo del lavoro, 2010,

Riconoscendo che il successo della Raccomandazione dipenderà dall'effettiva promozione e attuazione dei requisiti in essa contenuti;

Considerando che il mandato fondamentale dell'Organizzazione consiste nel promuovere il lavoro dignitoso e la sostenibilità nelle imprese;

Prendendo atto della parte attiva dell'ILO quale organizzazione tripartita negli sforzi compiuti nell'ambito del Programma Congiunto delle Nazioni Unite su HIV/AIDS (UNAIDS) in risposta all'epidemia da HIV/AIDS,

1. Invita il Consiglio Esecutivo dell'Organizzazione Internazionale del lavoro a stanziare le risorse disponibili da bilancio nonché a cercare di reperire altre risorse fuori bilancio per poter svolgere, con le Componenti tripartite, il lavoro necessario a rendere operativi i contenuti della presente Raccomandazione nel mondo del lavoro.

2. Invita il Consiglio Esecutivo a promuovere attivamente gli sforzi compiuti dalle varie organizzazioni internazionali in materia di HIV/AIDS e mondo del lavoro.

3. Invita il Consiglio Esecutivo a chiedere l'istituzione di un Piano d'Azione Globale che garantisca ampia attuazione della Raccomandazione, al fine di alleviare l'impatto dell'HIV/AIDS sul luogo di lavoro. Tale Piano dovrà essere elaborato in collaborazione con le più rappresentative organizzazioni imprenditoriali e sindacali, tenendo conto dei pareri di UNAIDS, delle organizzazioni che rappresentano le persone sieropositive e degli altri soggetti interessati.

4. Invita il Consiglio esecutivo a chiedere al Direttore Generale di gestire con la debita attenzione ed equità l'allocatione delle risorse del programma di cooperazione tecnica ai paesi. Gli Stati membri e le più rappresentative organizzazioni imprenditoriali e sindacali possono necessitare di assistenza nell'attuazione della Raccomandazione nei seguenti ambiti:

(a) assistenza tecnica nell'elaborazione e attuazione delle politiche, dei programmi e della legislazione necessari a ottemperare ai requisiti della Raccomandazione;

² Adottata il 16 giugno 2010.

- (b) assistenza e sviluppo delle competenze in materia di formazione, comunicazione, monitoraggio, attuazione e sostegno, per esempio:
- (i) nell'elaborazione dei programmi di formazione e relativi materiali per lo sviluppo di competenze, comprese quelle settoriali;
 - (ii) nella formazione dei referenti e degli educatori in materia di HIV/AIDS e luogo di lavoro, compresi i rappresentanti imprenditoriali e settoriali e gli amministratori del lavoro;
 - (iii) nello sviluppo di materiali e strumenti per la promozione della Raccomandazione;
 - (iv) nell'organizzazione di laboratori e seminari a livello nazionale e regionale per la promozione della Raccomandazione.

5. Invita gli Stati membri a sfruttare gli strumenti esistenti a livello nazionale, o eventualmente a istituirne di nuovi, per verificare i progressi, monitorare gli sviluppi e diffondere esempi di buone prassi sull'attuazione delle politiche e dei programmi nazionali in materia di HIV/AIDS e mondo del lavoro.

6. Invita il Consiglio Esecutivo a esigere dagli Stati membri, in conformità con l'articolo 19 della Costituzione dell'ILO, la presentazione di resoconti periodici sui risultati conseguiti da integrare ai meccanismi di controllo esistenti, in particolare le Indagini Generali. I resoconti dei governi su HIV/ AIDS devono essere redatti in consultazione con le più rappresentative organizzazioni imprenditoriali e sindacali, e devono contenere informazioni dettagliate sui progressi compiuti e, laddove possibile, esempi di buone prassi.

7. Invita il Consiglio Esecutivo a effettuare controlli periodici sui progressi compiuti nell'attuazione della presente Raccomandazione.

8. Invita il consiglio Esecutivo a promuovere negli Stati membri l'estensione sancita dell'Articolo 1(1)(b) della Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958, affinché la protezione garantita da tale Convenzione possa essere estesa allo stato di sieropositività, reale o presunta.

...