

VIH/sida i treball

Tot i que ja fa més de 35 anys de l'aparició dels primers casos d'infecció pel VIH i que en aquests anys s'ha avançat molt en la realització de programes de promoció de la salut sexual, en noves estratègies de prevenció i detecció precoç del VIH i s'ha millorat molt les expectatives de vida i qualitat de vida per a les persones seropositives, al món laboral continuen diverses formes d'estigma i de discriminació contra les persones que viuen amb el VIH/sida i les del seu entorn. Els prejudicis i la desinformació que hi ha sobre el VIH/sida moltes vegades suposa l'exclusió de les persones d'aquest col·lectiu per accedir a un lloc de treball, fet que incideix, a més, sobre els alts índex de desocupació que pateixen.

La UGT de Catalunya tenim un compromís històric en la lluita contra la sida i contra l'estigma relacionat amb aquest virus i en la nostra acció sindical hem de defensar els drets de les persones treballadores afectades pel VIH/sida. A més, no hem d'infravalorar el paper multiplicador i difusor de les nostres delegades i delegats a l'hora d'impulsar la prevenció i de transmetre a les empreses i a la societat els principis de la igualtat i no discriminació de les persones amb VIH/sida.

La nostra organització té l'obligació de denunciar qualsevol forma de discriminació i defensar la igualtat d'oportunitats i el dret al treball en condicions dignes de les persones seropositives al VIH; però a més a més, podem aconseguir millors drets i condicions de treball per a les persones treballadores a partir de la negociació col·lectiva incorporant-hi clàusules específiques sobre el VIH/sida.

Què són el VIH i la sida?

Sida vol dir «síndrome d'immunodeficiència adquirida» i és una malaltia que destrueix el sistema immunitari –les defenses del cos– produïda pel virus de la immunodeficiència humana (VIH).

Tenir el VIH no és el mateix que tenir la sida. Hi ha persones que poden tenir el virus i estar molts anys sense tenir símptomes de la malaltia i gaudir d'un bon estat de salut. Aquestes persones són seropositives, no tenen la sida, però poden transmetre el virus a altres persones.

Existeixen tres maneres fonamentals de transmissió del VIH: transmissió sexual, transmissió parenteral per l'ús compartit d'agulles o xeringues, instruments contaminats, transfusió sanguínia (rebuda abans de 1985) i transmissió vertical o de la mare al fetus.

Així i tot és possible prevenir la infecció pel VIH.

Un treballador/a amb serologia positiva al VIH no té disminuïda la seva capacitat de treballar per aquesta condició, això dependrà de l'estat de salut de cada persona, estigui afectada pel VIH o no. Els portadors o malalts de la sida no han de cessar involuntàriament la seva activitat laboral si estan mèdicament en condicions de desenvolupar una feina apropiada.

Com afecta el VIH/sida al món laboral?

Lamentablement, el desconeixement i manca d'informació sobre el VIH/sida pot col·locar les persones afectades en situacions de discriminació. Els prejudicis existents en la societat sobre aquesta malaltia són extrapolables a l'àmbit laboral, generant un clima de desconfiança i rebuig cap al treballador/a per por a la transmissió o per creure que té minvades les seves capacitats pel treball i arribant, fins i tot, a l'acomiadament o extinció de la relació laboral de les persones afectades.

La informació i la sensibilització dels companys/es de feina per evitar la difusió indiscriminada de la seva malaltia, per tal que no sigui vista com una persona que pot transmetre el virus i per sensibilitzar-los sobre les necessitats mèdiques que una persona malalta o seropositiva al VIH requereixi, són qüestions cabdals per fomentar l'empatia i la convivència entre companys i companyes.

Què podem fer com a organització sindical?

D'acord amb la **Recomanació 200 de l'Organització Internacional del Treball (OIT)** sobre el VIH i la sida i el món del treball, reconeixent que el VIH/sida és un problema que afecta el lloc de treball, s'haurien d'aplicar els principis següents:

- **No discriminació i igualtat de tracte** a la feina per raó de l'estat serològic respecte al VIH (real o percebut)
- **Continuïtat en l'ocupació** independentment de l'estat serològic respecte al VIH
- **Confidencialitat** en un ambient de treball sa i segur
- **No exigir a les persones treballadores les proves de detecció del VIH** ni revelar el seu estat respecte al VIH
- **Prevenció, assistència i suport**

Aquests principis els podem traduir en les següents accions sindicals:

- **Sensibilitzar** les empreses i persones treballadores i evitar discriminacions

- **Promoure** la participació i la continuació de les persones amb VIH/Sida en l'ocupació en igualtat de condicions
- **Negociar** l'adaptació de les condicions de treball i la permanència en el lloc de treball quan sigui necessari
- **Vetllar** per un entorn de treball segur i saludable i adaptat en funció de l'estat de salut i facultats de les persones treballadores
- **Guardar la confidencialitat** de tota la informació sobre les persones treballadores amb el VIH/sida.

Clàusules i continguts per a la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva pot presentar dificultats per atendre particularitats individuals que poden presentar determinades persones treballadores com és el cas de persones seropositives al VIH o amb la malaltia de la sida. Així i tot és el millor instrument que tenim per garantir els drets de les persones amb VIH/sida a l'empresa i per resoldre els problemes derivats de les relacions laborals.

1. Sensibilització. Hem d'estar ben informats sobre el VIH/sida i reconèixer les actituds, comportaments i pràctiques en el lloc de treball que discriminin o aïllen les persones treballadores amb VIH/sida, a fi de combatre-les. Una manera de fer-ho és difonent missatges en el Dia Mundial de la Sida, la Setmana de la Prova, el Dia per a la Discriminació Zero i altres dies vinculats a la promoció de la salut sexual, com també dur a terme xerrades sobre el tema a l'empresa.

Hem de tenir present, a més, que la sensibilització és una eina molt important per impulsar la **prevenció**, facilitant informació, provocant canvis en les actituds i comportaments i promovent un entorn laboral lliure de discriminació.

Una vegada que estem ben informats sobre aquesta qüestió i puguem identificar les dificultats de les persones amb VIH/sida i avaluar les necessitats que tenen, podrem proposar solucions que es traslladin a mesures concretes. Algunes d'aquestes mesures serien les mateixes que podríem proposar per millorar els drets de les persones treballadores que pateixen un problema de salut:

- Establir complements per IT
- Establir algun tipus de retribució econòmica per a aquelles persones treballadores en IT que no compleixin el període de carència (180 dies cotitzats en 5 anys)
- Mesures sobre la jornada laboral, permisos (retribuïts i no retribuïts) i d'organització del temps de treball per a les persones tre-

VIH/sida i treball

balladores afectades pel VIH/sida o d'acompanyament per a familiars afectats pel VIH/SIDA, permetent-les més flexibilitat, adaptar-se horaris o reduir-se la jornada.

2. Activar mecanismes de denúncia i de seguiment enfront de la discriminació per serofòbia, mecanismes que seran més efectius si són recolzats per les accions que prenem per combatre els estigmes contra les persones amb VIH/sida. En aquest sentit, hem de procurar que les clàusules per la no discriminació que incorporem en els convenis no tinguin merament un caràcter declaratiu i aplicar el principi de no discriminació i la promoció de la igualtat a partir de la creació d'una comissió d'igualtat amb un programa de treball que vagi concretant mesures al respecte i que en faci seguiment.

Les persones treballadores seropositives al VIH són vulnerables a patir diferents formes de discriminació, directes i indirectes. En aquest sentit, els representants legals de les persones treballadores hem de vigilar:

- Que els procediments de contractació, selecció de personal, promoció i qualificació de llocs de treball no discriminin les persones amb VIH/sida;
- Que la realització de proves serològiques per a la detecció del VIH a la feina no s'exigeixin en els reconeixements previs a la contractació ni en els periòdics;
- Que no s'utilitzin de manera discriminatòria sistemes d'avaluació de rendiment a les persones treballadores amb VIH/sida;
- Que es garanteixi la confidencialitat sobre l'estat serològic de les persones treballadores;
- Que s'evitin actituds i comportaments d'assetjament contra les persones treballadores amb VIH/sida.

Cal tenir en compte que hi ha formes de discriminació no tan evidents, com determinades mesures que poden perjudicar més a les persones que tenen VIH/sida o algun problema de salut. Per exemple, donar preferència en ascensos o premiar econòmicament aquelles persones treballadores que no hagin estat de baixa per malaltia.

Sobre les proves de detecció del VIH cal saber que l'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) especifiquen que la utilització de proves serològiques per a la detecció del VIH a la feina és innecessària i injustificada i, per tant, no ha de ser exigida ni en els reconeixements previs a la contractació ni en els periòdics.

Cal recordar que el reconeixement mèdic és un dret dels treballadors/es i un deure dels empresaris/àries, no al revés. El dret que tenim com a treballadores i treballadors a l'hora de realitzar les proves mèdiques s'ha d'entendre sempre des del punt de vista de detectar aquelles condicions laborals i factors de risc que poden repercutir negativament en la nostra salut.

El dret a la intimitat i a la pròpia imatge reconegut en la Constitució espanyola; la Llei orgànica de protecció del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge; l'Estatut dels treballadors; la Llei de prevenció de riscos laborals; i el Codi Penal, posen de manifest la prohibició de realitzar proves encobertes de detecció de VIH als treballadors/es.

3. Promoure la igualtat d'oportunitats. Les persones treballadores seropositives al VIH/sida no se les ha d'impedir la realització de la seva feina i, en tot cas, s'ha de facilitar que puguin continuar actives laboralmente. Per això seria convenient la introducció de mesures que facilitin, quan sigui necessari, l'adaptació dels llocs de treball d'aquestes persones treballadores.

Hem de tenir en compte que si l'estat de salut de la persona treballadora afectada pel VIH/sida la impossibilita realitzar un treball concret, l'empresari/ària ha de proporcionar-li un lloc de feina adient a les seves aptituds psicofísiques, tal com diu l'article 25.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals. A aquest efecte, seria convenient que mitjançant la negociació col·lectiva es fes un protocol per a l'adaptació laboral d'aquestes persones treballadores i per a d'altres que també pateixin situacions similars derivades de malalties cròniques o discapacitats sobrevingudes, que faciliti excedències per a la recuperació i descansos addicionals i contempli programes de reingrés a la feina.

Els representants legals dels treballadors hem d'assegurar-nos de guardar sempre la **confidencialitat de tota informació sobre les persones treballadores amb el VIH/sida** de què tinguem coneixement arran del desenvolupament de les nostres funcions representatives.

4. Seguretat i salut en el treball. La infecció pel VIH no es transmet per la convivència amb persones seropositives, només un accident en què hi hagi persones amb ferides sagnants podria suposar una situació de risc, i és per això que és convenient adoptar les mesures universals de seguretat i higiene, no tan sols per evitar la transmissió del VIH, sinó també altres infeccions.

En el cas dels llocs de treball on hi hagi una possibilitat d'exposició al VIH, s'ha de preveure un procediment per reduir i afrontar el perill d'infecció i d'accident de treball. En aquest sentit, les persones treballadores també haurien de rebre formació sobre les formes de transmissió i les mesures per evitar l'exposició i la infecció.

Així i tot, si la persona treballadora és exposada a un material potencialment infectat, aquesta ha de rebre assessorament immediat per prendre les mesures necessàries, conèixer les conseqüències mèdiques de l'incident i donar-li l'oportunitat de sotmetre's a una prova de detecció del VIH i de les possibilitats de profilaxis posteriors a l'exposició. Tanmateix, la persona treballadora exposada al risc ha de rebre assessorament sobre els seus drets legals.

Recordem aquestes precaucions universals:

- Manipulació acurada i eliminació de les agulles i altres objectes punxants
- Rentat de les mans abans i després de tota activitat
- Utilització d'elements de protecció (guants, bates, mascaretes) en els casos de contacte directe amb la sang i altres líquids corporals
- Eliminació segura de tot el que hagi estat contaminat per la sang i altres líquids corporals
- Bona desinfecció dels instruments i altres elements contaminats
- Manipulació escrupolosa de la roba bruta.

Més informació

Guia per a la no discriminació per VIH/sida a les empreses: https://is.gd/ugt_guia_VIH

10 respostes sobre el VIH/Sida en l'àmbit laboral: https://is.gd/ugt_10_VIH

Enfermedades infecciosas en sanitarios: VHB, VHC y VIH: https://is.gd/ugt_VHB_VHC_VIH



Servei d'Informació Social

Servei d'Informació Social
de la UGT de Catalunya
93 329 82 73
www.ugt.cat/servei-dinformacio-social
sis@catalunya.ugt.org