

**Nota inzake IAO-Aanbeveling betreffende HIV/AIDS and the world of work 2010 (Aanbeveling nr. 200, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar negen en negentigste zitting); Genève, juni 2010.**

**Algemeen**

Om te voldoen aan de statutaire bepalingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), in het bijzonder artikel 19, wordt IAO-aanbeveling betreffende HIV/AIDS and the world of work, 2010, (aanbeveling nr. 200) die tijdens de 99<sup>e</sup> zitting van de Internationale Arbeidsconferentie op 18 juni 2010 werd aanvaard, aan de Staten-Generaal voorgelegd. In de aanbeveling is onder meer opgenomen dat er geen discriminatie op basis van (vermeende) hiv-status noch op basis van het behoren bij een groep met (vermeende) kenmerken mag plaatsvinden. Ook mag een hiv-test geen onderdeel uitmaken van de selectieprocedure en mogen sollicitanten niet gedwongen worden om een hiv-test te ondergaan. Daarnaast zijn bepalingen opgenomen inzake voorlichting, training en preventiemaatregelen. Beleidsontwikkeling en programma-uitvoering dienen tot stand te komen in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties alsmede met NGO's en organisaties die de belangen behartigen van mensen met hiv conform het GIPA principe (Greater and Meaningful Involvement of People Living with HIV).

**Hoofdstuk 1 en 2 Definities en reikwijdte**

In hoofdstuk 1 van de aanbeveling worden definities gegeven van begrippen die in de aanbeveling worden gebruikt. Hoofdstuk 2 geeft de reikwijdte van de aanbeveling weer. Zo noemt artikel 2 alle werknemers die werkzaam zijn in alle verschillende vormen van arbeidsrelaties op alle werkplekken. Expliciet worden daar nog aan toegevoegd; personen die werkzaam zijn in welk beroep dan ook, personen in training, stagiaires, leerlingen, vrijwilligers, werkzoekenden, sollicitanten en militairen.

**Hoofdstuk 3 Basisprincipes**

In hoofdstuk 3 worden basisprincipes opgesomd, die moeten worden gehanteerd bij de respons van lidstaten met betrekking tot hiv en aids op de werkplek. Onder meer mensenrechten, preventie en gendergelijkheid staan centraal, evenals de bescherming van de privacy en vertrouwelijkheid met betrekking tot de hiv-status van werknemers en hun familie. Het basisprincipe dat geen werknemer verplicht mag worden een hiv-test te ondergaan of bekend te maken of hij hiv-positief is, is een van de belangrijkste elementen van deze aanbeveling.

**Hoofdstuk 4 Nationaal beleid en programma's**

In hoofdstuk 4 worden de lidstaten opgeroepen op basis van sociale dialoog een actief beleid te voeren voor hiv-preventie, behandeling, zorg en ondersteuning op de werkvloer, onder meer via publieksinformatie, en relevante wet- en regelgeving vast te stellen ter bescherming van werknemers die leven met hiv. Deze maatregelen moeten onder meer omvatten bescherming tegen discriminatie op grond van (vermeende) hiv-status, veilige arbeidsomstandigheden, voorlichting, de geheimhouding van persoonlijke medische informatie, een verbod op het testen op hiv bij werknemers en sollicitanten en onder bepaalde omstandigheden de erkenning van hiv als chronische aandoening.

**Hoofdstuk 5 en 6 Implementatie en monitoring**

In hoofdstuk 5 staat de implementatie centraal. Van belang is dat maatregelen worden genomen in overleg met sociale partners en vertegenwoordigers van organisaties van mensen met hiv. In hoofdstuk 6 worden lidstaten gevraagd de relevante ontwikkelingen te monitoren en daarover te rapporteren aan de IAO.

## **IAO Global Action Plan**

Via een door de werknemersdelegatie ingediende en aangenomen resolutie, is de IAO verzocht een Global Action Plan te ontwikkelen en landen technische assistentie te verlenen bij het implementeren van deze aanbeveling. De IAO heeft in maart 2011 een Global Action Plan vastgesteld (Global Action Plan to promote implementation of the HIV and AIDS Recommendation, 2010). Het Global Action Plan heeft drie pijlers: het verminderen van stigma en discriminatie van mensen met een (vermeende) hiv-status, het verbeteren van de toegang van werknemers en hun familie tot hiv-preventie, behandeling, zorg en ondersteuning op de werkvloer en intensivering van initiatieven en activiteiten van sociale partners met betrekking tot hiv-problematiek en financiering daarvan.

### **Algemeen standpunt**

Aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie zijn juridisch niet bindend en verplichten niet tot wettelijke maatregelen. Bij de beleidsontwikkeling wordt doorgaans met de geest en de strekking van aanbevelingen rekening gehouden, zonder dat dit hoeft te betekenen dat de suggesties letterlijk worden overgenomen. Aanbevelingen fungeren derhalve als leidraad voor het verdere beleid.

Nederland voldoet reeds aan hetgeen in aanbeveling nr. 200 van de lidstaten wordt gevraagd. De Nederlandse regering staat positief tegenover de aanbeveling betreffende 'HIV/AIDS and the world of work 2010'. De onderdelen die Nederland geadresseerd wilde zien in de aanbeveling zijn nagenoeg alle gerealiseerd. Hoewel erkend werd dat prostitutie ook werk is, ook al is het in veel landen illegaal, haalde het Nederlandse amendement om prostituees specifiek te benoemen in artikel 2 het niet.

Hoewel Nederland in juridische zin voldoet aan hetgeen in deze aanbeveling van de lidstaten wordt gevraagd, komt het ook in Nederland voor dat mensen worden uitgesloten vanwege hun hiv-status, zelfs nu het bekend is dat hiv in het maatschappelijk verkeer niet overdraagbaar is. Bij seksueel verkeer zijn er effectieve preventieve maatregelen en vermindert medische behandeling het risico op overdracht. Het onderzoek 'Hiv op de werkvloer' dat TNS NIPO in opdracht van het Aids Fonds heeft uitgevoerd en op 22 mei 2011 heeft gepresenteerd, laat geen onduidelijkheid bestaan over het feit dat uitsluiting op grond van hiv in Nederland voorkomt.

In Nederland is in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) vastgelegd dat ongelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, waaronder hiv, bij arbeid en beroep is verboden. Wanneer iemand zich gediscrimineerd voelt op basis van zijn (vermeende) hiv-status kan hij een klacht voorleggen aan de Commissie gelijke behandeling. Ook kan hij met zijn of haar klacht naar de rechter.

De Wet medische keuringen (Wmk) beoogt de rechtspositie van onder meer sollicitanten te versterken door regels te stellen aan het gebruik en de uitvoering van medische keuringen bij onder meer sollicitaties. Keuringen mogen slechts worden verricht indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid worden gesteld. Het doel hiervan is het wegnemen van ongerechtvaardigde belemmeringen bij de toegang tot de arbeid. Een medische keuring mag geen onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de keurling opleveren. Op grond van de Wmk mag de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek geen vragen stellen over de gezondheid van de sollicitant of de sollicitant een hiv-test laten doen. De regering kan zich geen situatie voorstellen waarin een hiv-test onderdeel uit zou mogen maken van de sollicitatieprocedure. Ervan uitgaande dat men zich houdt aan de geldende hygiënerichtlijnen kunnen mensen met hiv zonder gevaar voor klanten, patiënten of collega's hun werk doen.

Informatie over de risico's rond hiv en aids is reeds openbaar beschikbaar via het arboportaal en via onder meer het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en het RIVM. Vermelding verdient ook de website [www.positiefwerkt.nl](http://www.positiefwerkt.nl), die bezoekers relevante informatie geeft over de relatie

tussen werknemers met hiv en de werkvloer. Deze website is de centrale plek voor informatie over werken met hiv. Het doel van deze website is het bieden van informatie over werken en hiv. De website, die in november 2010 is gelanceerd, is een initiatief van de Hiv Vereniging Nederland. Een vertegenwoordiger van de Hiv Vereniging Nederland zal voortaan deelnemen aan het netwerk gelijke behandeling dat twee maal per jaar bijeenkomt onder leiding van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Naast vertegenwoordigers van verschillende departementen en NGO's zijn daarin ook sociale partners vertegenwoordigd. Daarnaast zal er jaarlijks een overleg plaatsvinden over werken en hiv met sociale partners, de Hiv Vereniging Nederland en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het Ministerie is voornemens om ook vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus bij dit overleg te betrekken.

### **Consultatie sociale partners**

Ingevolge de op 18 juni 2010 te Genève tot stand gekomen Aanbeveling betreffende HIV/AIDS and the world of work, 2010 (Aanbeveling nr. 200) werden de representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers geconsulteerd. Daartoe werd een concept van deze nota voorgelegd aan VNO-NCW, FNV, CNV en MHP. De tekst is ook voorgelegd aan de Hiv Vereniging Nederland.

VNO-NCW en de vakcentrale MHP stemmen in met de voorgestelde tekst. VNO-NCW meldt daarnaast dat zij goede voorlichting over hiv en werk van groot belang acht.

Ook de FNV en de Hiv Vereniging Nederland konden zich grotendeels vinden in de voorgestelde toelichting. Zij zagen echter ook punten voor verbetering. Zij wijzen op de extra waakzaamheid die geboden is om onnodige verplichtstelling van medisch testen te blijven weren en om oneigenlijke uitsluiting en discriminatie te blijven tegengaan. Beide partijen wijzen op de zeer lastige discussie die in Genève is gevoerd over het verbod op verplichte hiv-tests waarvoor Nederland zich sterk heeft gemaakt. De Hiv Vereniging schrijft dat een aanpak inzake implementatie en consultatie ontbreekt. De regering is echter van mening dat er geen plan van aanpak inzake implementatie nodig is omdat Nederland reeds voldoet aan hetgeen in de aanbeveling van Nederland wordt gevraagd. Sociale partners en de Hiv Vereniging Nederland worden jaarlijks geconsulteerd. De Hiv Vereniging Nederland wijst er in haar brief op dat in de voorgestelde tekst geen verwijzing is opgenomen naar het antwoord op Kamervragen naar aanleiding van het onderzoek 'Hiv op de werkvloer' van TNS NIPO. De consultatiebrief aan sociale partners en het antwoord op de Kamervragen (Kamerstukken II 2010/11, 2918) hebben elkaar gekruist waardoor deze verwijzing niet eerder was opgenomen. De Hiv Vereniging Nederland heeft tevens gevraagd om het vermelden van de Resolutie waarin de IAO wordt verzocht een Global Action Plan te ontwikkelen en landen technische assistentie te verlenen bij het implementeren van deze aanbeveling. Dit is in deze toelichting aangepast.