

HIV-DANMARKS HIV/AIDS-ARBEJDSPLADSPOLITIK

En hiv/aids-politik for arbejdspladsen Hiv-Danmark har flere udgangspunkter:

Sundhedsstyrelsens pjece fra 2004: Livet med hiv.

DI (Dansk Industri) og AIDS-Fondets vejledning fra 2004: Håndtering af hiv/aids på arbejdspladsen.

ILO (International Labour Organisation: Guide of good practice.

Hiv-Danmark som hiv/aids-organisation er en særlig arbejdsplads vedr. hiv og aids, fordi ansatte som forudsætning for deres jobvaretagelse er velinformerede om smitteveje, beskyttelse, behandlinger, konsekvenser, mv. Hiv-Danmark anerkender, at hiv-smittedes hiv-infektion kan udgøre en del af det faglige forhold i ansættelsen.

FØLGENDE GRUNDHOLDNINGER ER GÆLDENDE

- Smitte med hiv og udvikling af aids sidestilles med og behandles som andre former for kroniske og livstruende sygdomme, f.eks. kræft og hjertesygdomme.
- Ansatte med hiv-infektion kan fortsætte i ansættelsesforholdet og i deres normale arbejdsaktiviteter, så længe helbredet tillader det.
- De rettigheder, herunder tavshedspligt, som hiv-smittede og aids-syge har ifølge lovgivningen, respekteres ubetinget - herunder respekt for at den hiv-smittedes eventuelle åbenhed på arbejdspladsen kun gælder det kollegiale forhold, men ikke nødvendigvis udenfor dette eller arbejdspladsens rammer.

I ANSÆTTELSESSITUATIONEN BETYDER DET

- Ved ansættelser følges normal procedure.
- Jobopslag bør signalere åbenhed overfor hiv-smittede jobansøgere.

ÆNDRING AF HIV-STATUS I ANSÆTTELSESPERIODEN

- Ændring af hiv-status i ansættelsesperioden skal ikke oplyses til ansættelsesstedet, men der kan være gode grunde til såvel tavshed som åbenhed i forhold til kollegaer og ledelse.
- Hiv-infektion kan som hovedregel kun medføre afskedigelse, når den forringer den ansattes erhvervsevne i sådan en grad, at tilsvarende forringelse på grund af anden sygdom også ville medføre afskedigelse.

VED HIV-RELATERET SYGDOM

- Der handles generelt som ved sygdom i øvrigt - ledelsen skal orienteres om akut sygefravær, forventet sygefravær og sygefraværets forventede længde.
- Dog udvises fleksibilitet i forhold til at sikre hiv-smittede medarbejderes tilknytning til arbejdspladsen – herunder ønsker om at gå ned i tid, fleksjob/§28-aftale, orlov eller ferie uden løn, særlige behov i forhold til arbejdsopgaver eller arbejdsopgavers løsning ud fra fysisk og psykisk helbredsmæssigt grundlag samt behandlingsmæssigt grundlag.
- Arbejdsværing blandt den hiv-smittedes kolleger kan udgøre en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, der berettiger arbejdsgiveren til bortvisning af den person, der vægrer sig for samarbejdet.

Vedtaget af Hiv-Danmarks bestyrelse den 22/1-2015
Seneste opdatering: Bestyrelsesmødet den 24/1-2015