

*Prevenir o HIV, Proteger
os Direitos Humanos no
local de trabalho*



International
Labour
Organization

Igualdade de género e poblaciones-alvo

(com exemplos de casos)

Anna Torriente, ILOAIDS
Organização Internacional do Trabalho



ILO AIDS
www.ilo.org/aids

Gênero e HIV

Ainda que o HIV atinge tanto homens quanto mulheres, as mulheres e as meninas estão expostas a um risco maior, sendo, portanto, mais vulneráveis à infecção pelo HIV.

Elas são também desproporcionalmente afetadas pelo HIV e AIDS devido às desigualdades de gênero.

Padrões de comportamento relacionados ao gênero aumentam a vulnerabilidade dos homens e meninas, incentivando comportamentos de alto risco.



O impacto da desigualdade sobre as mulheres

Quanto maior a discriminação de género nas sociedades e quanto mais baixa a condição da mulher, mais negativamente é ela afetada pelo VIH.

Repertório de boas práticas da OIT, seção 4.3

Portanto, a Recomendação n° 200 afirma que o empoderamento das mulheres é fator-chave para a resposta global ao HIV e à AIDS.



International
Labour
Organization

Igualdade de gênero

A Recomendação n° 200 chama a atenção para a necessidade, ao nível do local de trabalho de:

- ✓ **Assegurar igualdade de gênero e empoderamento das mulheres**
- ✓ **Assegurar a prevenção da violência e assédio no local de trabalho**
- ✓ **Promover a participação activa de homens e mulheres nas respostas ao VIH, independentemente da sua orientação sexual**
- ✓ **Promover a protecção dos direitos de saúde sexual e reprodutiva**



International
Labour
Organization

Que factores contribuem para uma maior vulnerabilidade?

- *Sociais*
- *Econômicos*
- *Legais*
- *Outros?*



Exemplos de casos

- High Court of Uganda at Masaka, Uganda v. Yiga Hamidu, Criminal Session Case No. 0055 of 2002, Judgment of 2004 (unreported)
- Midwa v. Midwa, Case No. 197/200, Judgment of 31 July 2001 (2000) 2 EA 453 (CAK)
- High Court of Tanzania at Dodoma, Elizabeth Mtawa v. Hassan Mfaume Risasi, (PC) Civil Appeal No. 12 of 2001
- High Court of Botswana at Gaborone, EMM, BM, JL and MKN v. BSF, Case No. MAHLB-000836-10, Judgment of 12 October 2012

O direito internacional

A Convenção sobre a eliminação de todas formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW):

- *Apela aos Estados para promover uma política de eliminação de toda forma de discriminação contra as mulheres, incluindo no emprego (artigo n° 2)*
- *Insta os Estados a adotar medidas para eliminar a discriminação em acesso a serviços de saúde e garantir acesso a serviços médicos, incluindo informação sobre planeamento familiar (artigo 12 (1))*

Os Comitês das Nações Unidas

O Comité CEDAW:

Emeteu uma recomendação apelando que os programas de HIV e AIDS “deem especial atenção aos direitos e necessidades das mulheres e crianças, e aos fatores relacionados com o papel reprodutivo das mulheres e a sua posição de subordinação em algumas sociedades, o que as tornam particularmente vulneráveis à infeção por HIV.” Artigo 12 (1)

A Comissão DESC:

*Pediu aos Estados que assegurassem igualdade de acesso a serviços de saúde, informação e educação, inclusive em relação à saúde sexual e reprodutiva.”
Comentários Gerais n° 14 (2000)*

As normas da OIT

➤ *A Convenção n° 100*

➤ *A Convenção n° 111*

➤ *A Convenção 156*

➤ *A Convenção n° 183*

Assédio no contexto da Recomendação

Apela para que se tomem medidas no local do trabalho para prevenir e proibir:

- *Assédio (sexual e moral)*
- *Violência de género*

Violência de gênero

- Iniciação sexual forçada de meninas menores de 15 anos (11-45% globalmente)
- Uma de cada nove jovens na África do Sul reporta ter sido violentada—ou seja, tem mais probabilidade de ser violentada do que ter acabado o liceo
- Mulheres afetadas por VIH tem maior probabilidade de violência de gênero



International
Labour
Organization

Direitos de saúde sexual e reprodutiva

- Transmissão de mãe para filho é prevenível, mas as mulheres devem ser informadas e poder tomar decisões sobre a sua saúde reprodutiva
- Mulheres afetadas por HIV podem ser excluídas do acesso a tratamento de saúde, incluindo serviços de planeamento familiar. Podem ser coagidas a não ter filhos ou submetidas a procedimentos de esterilização

High Court of Namibia, LM, MI, NH v. the Government, Processos Nos. I 1603/2008, I 3418 and I 3007/2008, Acórdão do 30 de Julho de 2012



International
Labour
Organization



International
Labour
Organization

**Trabalhadores
de sexo**

**Homens que
tem sexo
com homens**

Grupos-alvo

**Trabalhadores
Migrantes**

Pessoas LGBT

PRINCÍPIO-CHAVE – Não discriminação

O Artigo 3 c) da Recomendação 200 prevê que:

Não deve haver nenhuma discriminação nem estigmatização de trabalhadores, em particular dos que buscam emprego ou a ele se candidatam, a pretexto de infecção real ou presumida pelo HIV, ou pelo fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população tidos como de maior risco ou de mais vulnerabilidade à infecção pelo HIV.

Trabalhadores Migrantes

O reclamante, um nacional do Uzbequistão, tinha morado em Rússia muitos anos. Estava casado com uma nacional russa e tinha uma filha. Quando aplicou por uma autorização de residência teve que se someter ao teste HIV, de acordo com a legislação russa. Após testar soropositivo, as autoridades russas recusaram de lhe conceder a autorização de residência. Citando a lei internacional, inclusive a Convenção nº 111 e a Recomendação nº 200, o Tribunal Europeu de Direitos Humanos sustentou que o reclamante foi submetido a tratamento discriminatório devido ao seu estado de saúde e rejeitou o argumento da Rússia baseado na saúde pública.

Kiyutin v. Russia, Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, Acórdão de 10 de março de 2011, Processo N° 2700/10

Restrições de viagem ainda permanecem em, pelo menos 40 países, impedindo as PLHIV de migrar para obter emprego

Discriminação no local de trabalho em virtude da orientação sexual

- *Decisões do Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas no caso de Toonen, 1994 e X. v. Colombia, 2007*
- *Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, Smith e Grady v. Reino Unido, Processos n° 33985/96 e 33986/96, Acórdão de 27 de setembro 1999*



International
Labour
Organization

Trabalhadores de Sexo

O Tribunal examinou alegações de demissão sem justa causa. A reclamante era trabalhadora de sexo e estava empregada num bar/discoteca. O empregador demitiu-a sumariamente depois de saber que ela estava grávida. Para chegar à sua decisão, o Tribunal abordou a questão relativa ao sexo comercial de acordo com o direito internacional e a jurisprudência de outros países. O Tribunal observou que a reclamante era a única pessoa responsável pelo agregado familiar e que tinha direito à mesma proteção na maternidade concedida a qualquer outra trabalhadora de acordo com a legislação colombiana. O Tribunal decidiu que as pessoas que praticam sexo comercial, sejam homens ou mulheres, têm os mesmos direitos que outros trabalhadores.

Tribunal Constitucional da Colômbia, Lais vs. PANDEMO, Processo nº T-629/10, Acórdão de 13 de agosto de 2010

Trabalhadores de Sexo

- **Canada (Attorney General) v. Bedford, 2013 SCC 72, Acórdão de 20 de Dezembro de 2013**
- **Agency for International Development v. Alliance for Open Society International, Corte Supremo dos Estados Unidos de America, Acórdão de 20 de Junho de 2013**
- **Tribunal do Trabalho de Segunda Instância Sul-Africano, Kylie v. Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration and Others, Processo nº CA 10/08, Acórdão de 26 de Maio de 2010**

Trabalhadores Travestís

A reclamante, uma trabalhadora transsexual, apresentou uma reclamação por demissão sem justa causa com acordo no artigo 9º da Constituição Sul Africana e a secção 5.1 da Lei das Relações de Trabalho. O Tribunal observou: “

Este caso mostra o que as pessoas discriminadas sofrem diariamente no local de trabalho. A reclamante...não só sofreu discriminação e rejeição por parte da família, como também foi submetida ao ridículo por alguns dos seus colegas. Algumas pessoas pensavam que tinham o direito de lhe chamar nomes, simplesmente porque era diferente. Este é um estado de coisas bastante triste. Ela destacava-se no local de trabalho—era a melhor. Eu não entendo porque é que a mudança de sexo pode afetar agora o seu desempenho.”

Christine Ehlers v. Bohler Uddeholm Africa (PTY) Ltd., Processo nº JS 296/09, Acórdão de 13 de agosto de 2010

Trabalhadores Transsexuais

Depois de uma entrevista de trabalho bem sucedida, o reclamante foi admitido ao serviço do empregador reclamado. Posteriormente, informou o empregador que pretendia mudar de sexo—de homem para mulher.

O empregador demitiu o empregado, invocando má conduta do reclamante, em virtude de não ter sido informado devidamente de um fato relevante durante a entrevista.

O Tribunal notou que não existia nenhuma obrigação da parte do reclamante de informar o empregador da sua intenção de mudar de sexo. O Tribunal concluiu que o reclamante tinha sido discriminado por motivos de sexo e gênero e concedeu-lhe uma indenização.

*Tribunal do Trabalho da África do Sul, Quinton Atkins v. Datacentrix (PTY) Ltd.,
Processo n° JS 02/07, Acórdão de dezembro de 2009*



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)

Muito obrigada pela sua atenção!

ILOAIDS página internet: www.ilo.org/aids

**HIV e AIDS base de dados sobre legislação e políticas:
www.ilo.org/aids/legislation/**

Anna Torriente
ILOAIDS
torriente@ilo.org