

KONSEPDOKUMENT

MIV VIGS BELEID

LAINSBURG MUNISIPALITEIT

MEI 2001

SAMESTELLING DEUR CHRISTO ELS

MIV VIGS BELEID - LAINGSBURG MUNISIPALITEIT

1. INLEIDING TOT BELEID

Die Munisipaliteit van Laingsburg (hierna genoem die munisipaliteit) erken die belangrikheid van sy werknemers asook sy verantwoordelikheid om na hulle welstand binne die werkplek om te sien. In die uitvoering van die verantwoordelikheid word werksbywoning en werkprestasie aangemoedig. Die werkgever is verbind daartoe om die psige-sosiale kwessies wat voorspruit uit die MIV Vigs geïnfekteerde werknemers aan te spreek. Die werkgever sal daarna streef om 'n ondersteunende en "omgee" omgewing te skep vir diegene wat geraak word en geïnfekteer is deur MIV Vigs.

2. BELEIDSDOELWITTE

Hierdie beleid poog om die Munisipaliteit, werknemers en voornemende werknemers te rig ten einde MIV Vigs die beste te bestuur sodat :

- x Verseker word dat geen diskriminasie plaasvind tussen MIV geïnfekteerde individue en andere geraak (mede werkers) asook tussen MIV Vigs en ander lewensbedreigende toestande nie.
- x 'n Gesonde en veilige werksomgewing geskep kan word vir werknemers en lede van die publiek wat munisipale fasiliteite gebruik.
- x Die instelling van opvoedingsbewustheidsprogramme om die voorkoming van MIV Vigs te fasiliteer.
- x Bestuur, ondersteun en akkommodeer diegene wat geïnfekteer of geïnfekteer word deur MIV Vigs sodat produktiewe werkprestasie solank moontlik volgehou kan word.
- x Versekering te gee dat geen diskriminasie teen enige werknemer plaasvind op gronde van sodanige persoon se MIV status nie.

- x Verseker dat geen persoon werk geweier word, onbillik behandel sal word binne 'n werksverhouding, of onbillik ontslaan sal word op die grondslag van sy / haar MIV status nie.

3. TOEPASSINGSBESTEK VAN DIE BELEID

Die beleid is van toepassing op alle :

- x Werknemers
- x Werkplekke en werkskontrakte onder die gesag van die Munisipaliteit

4. BELEIDSBEGINSELS

Die Munisipaliteit sal verseker dat die volgende beginsels toegepas word :

- x Die beginsel van vrywillige aanmelding
- x Die beginsel van vertroulikheid wat bepaal dat slegs met die betrokke werknemer se toestemming inligting bekend gemaak sal word op 'n plek wat as privaat beskou word.
- x Die beginsels van neutraliteit sodat beraders nie beïnvloed sal word deur kollektiewe bedingings kwessies soos deur Bestuur en die Werksmag nagestreef mag word nie. 'n Neutraliteitsbenadering soos gedefinieer deur Artikel 16 (5) (c) van die Wet op Arbeidsverhouding, 1995.
- x Die beginsels van toeganklikheid - wat bestuur verbind daartoe om alle dienste beskikbaar te stel aan ALLE werknemers.
- x Die beginsel van konstruktiewe betrokkenheid van Bestuur en werknemers om MIV Vigs dienste te benut in samehang met die werksomgewing- en aktiwiteite.
- x Die beginsel van permanensie, waarby 'n wedersydse beleidsaanvaarding wat die MIV Vigs program sal beskerm, deur die werkgewer en die werknemer geneem word.

5. BEWUSMAKING, VOORKOMING & VERSORGINGS PROGRAMME

Die Munisipaliteit sal lewensvaardigheids- asook bemagtigingsprogramme aanbied aan al sy werknemers met die fokus op :

- x Gesondheidsbevordering, voorkoming en versorging
- x Voorkoming en bestuur van SOS & TB (Seksueel oordraagbare siektes)
- x Kondoom gebruik bevordering en verspreiding
- x Berading en risiko vermindering

5.1 Bewusmakingsprogramme

- ✓ Die totale munisipaliteit sal deelneem aan 'n MIV Vigs Bewusmakingsprogram
- ✓ Alle nuwe werknemers sal aan die progeram blootgestel word as deel van 'n Induksie Program

5.2 Voorkoming & Versorging

- ✓ Opvoeding is die mees effektiewe maatreël teen MIV Vigs verspreiding
- ✓ Opvoeding is ook die beste maatreël om diskriminasie binne- en buite die werkplek teen te werk
- ✓ Alle werknemers sal deurlopend aan die programme blootgestel word
- ✓ Die Munisipaliteit sal verseker dat die programme bekom en aangebied word in samewerking met GBO's en NRO's asook ander Staatsdepartemente en gemeenskapsinisiatiewe
- ✓ Die programme sal ten minste die volgende onderwerpe aanspreek :

- X MIV Vigs (statistieke en mediese feite)
- X Verbintenis tussen SOS, TB en MIV Vigs
- X Risiko analise en veilige sekspraktyke
- X Geslag en Kultuur kwessies rakende MIV Vigs
- X Houding, waardes en diskriminasie (ten einde negatiewe persepsies teen te werk)
- X Lewe saam met MIV Vigs (bestuur, ondersteuning, omgee, verwysing)
- X Algemene voorkoming
- X Regs- en Etiese aspekte
- X MIV Vigs & Swangerskap
- X Voor- en na toets berading, MIV Vigs toetsing

6. VERTROULIKHEID & BEKENDMAKING

- ☞ Alle werknemers met MIV Vigs het die wettige reg tot privaatheid ten opsigte van MIV status in alle aspekte van hul werk.
- ☞ Daar rus geen verpligting om die werkgewer in te lig aangaande sy / haar MIV status nie.
- ☞ In gevalle waar 'n werknemer wel die inligting aan die werkgewer bekend maak, sal dit nie aan ander werknemers bekend gemaak word sonder die uitdruklike toestemming van die betrokke werknemer nie.

7. MIV TOETSING

- ☞ MIV toetsing is enige vorm van mediese toetsing wat daarop ingestel is om 'n persoon se MIV status vas te stel.

- ☞ MIV toetsing word slegs uitgevoer met die ingeligte toestemming, d.w.s. die individu is bewus van en verstaan die implikasies van die toets.
- ☞ Voor-toets berading moet verskaf word ten einde die individu instaat te stel om 'n ingeligte besluit te neem.
- ☞ Na-toets berading moet verskaf word wanneer 'n individu die toetsresultate ontvang.
- ☞ Die werkgever is toegelaat en mag toetsing voorsien aan 'n werknemer wat 'n toets aangevra het onder die volgende omstandighede :
 - ☞ Gesondheidsdiens voorsiening in die werkplek
 - ☞ Beroepsongeluk waar blootstelling aan bloed en ander liggaamsvloei-stowwe plaasgevind het
 - ☞ Vir doeleindes van 'n vergoedingseis ingeval van 'n beroepsongeluk met bogenoemde omstandighede.
- ☞ MIV toetsing mag slegs plaasvind onder die volgende omstandighede :
 - ☞ Op die werknemer inisiatief
 - ☞ Binne 'n gesondheidswerker - pasiënt verhouding
 - ☞ Met ingeligte voor- en na-toets berading
 - ☞ Met streng prosedures ten opsigte van werknemer MIV status
- ☞ Die werkgever moet die Arbeidshof nader vir toestemming tot toetsing onder die volgende omstandighede :
 - ☞ Tydens 'n aansoek vir indiensneming
 - ☞ As 'n diensvoorwaarde

- ☞ Tydens prosedures ingestel op diensbeindiging
- ☞ As 'n toegangsvereiste ten einde werknemervoordele te bekom
- ☞ As 'n vereiste vir toelating tot opleiding- en ontwikkelingsprogramme

8. SKEPPING VAN 'N VEILIGE WERKSOMGEWING

- ☞ Die Munisipaliteit sal insoverre dit billik en redelik, prakties moontlik is 'n veilige en gesonde werksomgewing skep en onderhou
- ☞ Die Munisipaliteit sal psigo-sosiale ondersteuning aan berader en geaffekteerde personeel voorsien
- ☞ Die Munisipaliteit sal stappe neem om die risiko van MIV Vigs oordrag in die werksplek te beperk. Dit sal die volgende insluit :
 - ✓ Risiko ontleding in die werksplek van MIV oordrag
 - ✓ Voorsiening van toepaslike opleiding om die risiko te verminder
 - ✓ Voorsiening van toepaslike toerusting en materiale om die oordrag risiko te verklein
- ☞ Die Munisipaliteit sal riglyne ontwikkel om in die geval van 'n beroepsongeluk die riskiko van MIV Vigs te hanteer bv. " 'n protokol vir die hantering van naaldwonde en blootstelling aan bloed en bloedprodukte "
- ☞ Die riglyne sal die volgende insluit :
 - ✓ Bewusmaking van MIV risiko ten opsigte van beroepsongelukke waar bloed en liggaamsvloeistowwe betrokke is.
 - ✓ MIV toetsing van alle partye betrokke in die ongeluk / insident
 - ✓ Aanmelding prosedure

9. VERGOEDING VIR MIV INFEKSIE BY DIE WERKPLEK

- * Die Munisipaliteit sal alle redelike ondersteuning verleen aan werknemers met 'n eis vir vergoeding in terme van die Wet op Vergoeding vir Beroepsongelukke en Siektes (Wet 130 van 1993).
- * 'n Eis aan die Ongevalle Kommissaris in die omstandighede sal slegs in volle samewerking van die werknemer geskied.

10. WERKNEMER VOORDEELSKEMAS

- ✓ Die Munisipaliteit sal verseker dat werknemers met MIV Vigs nie onredelik teen gediskrimineer word wanneer werknemer voordele toegeken word nie.

10.1 Mediese Hulpfonds

- * 'n Nie diskriminerende houding van die onderskeie fondse teen MIV Vigs-lyers word ondersteun en pasiënte moet dieselfde hanteer word as mense met ander lewensbedreigende siektes.
- * Normale voordele moet vir almal beskikbaar wees wat vir toelating tot die fondse kwalifiseer via normale prosedures.

10.2 Pensioen / Aftreefondse

- * 'n Nie diskriminerende houding van die onderskeie fondse teen MIV Vigs-lyers word ondersteun en pasiënte moet dieselfde hanteer word as mense met ander lewensbedreigende siektes.
- * Normale voordele moet vir almal beskikbaar wees wat vir toelating tot die fondse kwalifiseer via normale prosedures.

11. BESTUUR VAN MIV POSITIEWE WERKNEMERS

- ⊗ Werknemers met MIV Vigs moet onder normale omstandighede in hul huidige poste werksaam bly vir solank as medies moontlik.

- ✂ Bogenoemde moet verreken die vermoë van die individu om sy take uit te voer asook die oordragrisiko van die siekte (bv. Verpleegpersoneel wat in 'n TB kliniek werk)
- ✂ Werknemers met MIV Vigs sal hanteer word sonder onderskeid en diskriminasie ten opsigte van siekverlof toekennings asook alternatiewe in gevalle waar die verlof uitgeput is.
- ✂ Samewerking met alle gemeenskapsinisiatiewe en fasiliteite word onderskryf.
- ✂ Die Munisipaliteit sal ondersteuning verleen aan werknemers om toepaslike mediese behandeling te bekom. Dit sluit die volgende stappe in :
 - ✓ Die nodige verlof om klinieke en beradingsessies by te woon (Sien ook paragraaf 6 : VERTROULIKHEID)
 - ✓ Oorplasing na ligte diens in nodige gevalle
 - ✓ Wanneer 'n werknemer nie meer instaat is om sy pligte uit te voer nie sal die persoon gehanteer word volgens die Munisipaliteit se diensvoorwaardes en beleid.

12. GRIEWEPROSEDURE

- * Die Munisipaliteit sal verseker dat die regte van werknemers met MIV Vigs geïntegreer word binne bestaande grieweprosedures, veral ten opsigte van diskriminasie en werksvooroordele.
- ✂ Die Munisipaliteit sal bewusmaking en begrip vir werknemers met MIV status bevorder en griewe meganisme skep om probleme in die verband te hanteer.
- ✂ Die Munisipaliteit sal maatreëls tref om tydens grieweprosedures die vertroulikheid van die klaer te verseker.

- ✂ Waar dispute mag ontstaan met betrekking tot MIV Vigs sal die Munisipaliteit stappe doen om die sake te hanteer, insluitend die volgende :
 - ✓ Die nodige ondersoek na aard en oorsake van die grief
 - ✓ Pogings om die dispuut deur mediasie op te los
 - ✓ Voorsiening van berading en addisionele opvoeding aan al die betrokkenes
 - ✓ As 'n finale stap die neem van dissiplinêre aksie teen personeel wat die probleem veroorsaak.

13. ONTSLAG

- ✂ Werknemers met MIV Vigs het die reg om nie onbillik ontslaan te word as gevolg van hul MIV status nie
- ✂ Diagnose van 'n persoon met MIV Vigs verteenwoordig nie genoegsame rede om 'n persoon wat andersins gesond is te ontslaan nie.
- ✂ Die Munisipaliteit is verplig om aanvaarbare riglyne te volg vir ontslag a.g.v. onbevoegdheid
- ✂ Bogenoemde sal insluit pogings om die werknemer se probleem te akkomodeer en alternatiewe oplossings te vind eerder as ontslag
- ✂ Regdeur die proses sal die vertroulikheidsbeginsel gehandhaaf word
- ✂ Die Munisipaliteit kan nie 'n werknemer se Vigs status bekend maak of hom / haar verplig om 'n MIV toets te ondergaan nie as deel van onbevoegdheidsprosedures
- ✂ Wanneer 'n werknemer nie meer instaat is om sy / haar pligte uit te voer nie mag die munisipaliteit die persoon se dienste wettig beëindig. Dit sal egter nodig wees om die billike prosedures te volg soos uitgestippel in die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995).

14. MIV VIGS KOMITEE

- ✂ Die Munisipaliteit sal 'n koördineringskomitee skep of deel vorm van 'n bestaande gemeenskapsinisiatief

15. BELEIDSHERSIENING

- ✂ Die Raad sal hierdie beleid hersien soos en wanneer nodig

16. WETLIKE VEREISTES

- ✂ Alle persone met MIV Vigs het 'n wettige en konsitusionele reg tot privaatheid ten opsigte van hul MIV Vigs status. Gevolglik bestaan daar geen wetlik verpligting op enige werknemer om hul MIV status aan hul werkgever bekend te maak nie. Die Munisipaliteit erken en respekteer die reg.

- ✂ Relevante wetgewing :

Sien Bylaag aangeheg

17. BELEIDSTOEPASSING

- ✂ Die Munisipaliteit sal poog om alle redelike behoeftes aan hulpbronne vir die toepassing van die beleid beskikbaar te stel

BYLAAG

- ❖ In accordance with **section 6 (1) of the Employment Equity Act (55 of 1998)** no person may unfairly discriminate against an employee or prospective employee on the basis of his or her HIV status.
- ❖ In accordance with **section 7(2) of the Employment Equity Act (55 of 1998)** no employee or prospective employee may be required to undertake an HIV test in order to ascertain that employee's or prospective employee's HIV status. HIV testing may only take place where the Labour Court has declared such testing to be justifiable, in accordance with **section 7 (2) of the Employment Equity Act**.
- ❖ In accordance with **section 185 of the Labour Relations Act 66 of 1995** an employee with HIV / AIDS may not be dismissed simply on the basis of his or her HIV / AIDS status. However where he or she no longer has the capacity to work, his/her services may be terminated in accordance with section 188(1)(a)(i).
- ❖ In accordance with **section 8(1) of the Occupational Health and Safety Act 85 of 1993** an employer is obliged to provide, as far as is reasonably practicable, a safe working environment which includes minimising the risk of occupational infection with HIV.
- ❖ In accordance with the **Basic Conditions of Employment Act 75 of 1997** every employer is obliged to ensure that all employees are entitled to certain basic standards of employment, including a minimum number of sick days provided in terms of **section 22 of this Act**.
- ❖ In accordance with **section 22 of the Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act 130 of 1993** an employee who is affected with HIV as a result of an occupational exposure to infected blood or bodily fluids, is entitled to compensation.
- ❖ In accordance with **section 24(e) and section 29(n) of the Medical Schemes Act 131 of 1998**, registered Medical Aid schemes may not discriminate directly or indirectly on the basis of a person's "health status" and they must, in terms of **section 67(g)** offer a minimum level of benefits to all members.
- ❖ The Municipality will use this policy in conjunction with the **Code of Good Practice** and the Technical Guideline (in relation to the Employment Equity Act) in order to ensure an effective implementation of an HIV/AIDS programme.