

Rekommandasjon 200

REKOMMANDASJON OM HIV OG AIDS OG ARBEIDSLIVET

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som er kalt sammen av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har trådt sammen til sin 99. sesjon i Genève 2. juni 2010,

som merker seg at hiv og aids har alvorlig innvirkning på samfunnet og økonomien i mange land, på arbeidslivet både i formell og uformell sektor, på arbeidstakere, deres familier og andre de forsørger, på arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og på offentlige og private foretak, og undergraver arbeidet for å skape anstendige arbeidsplasser og en bærekraftig utvikling,

som på nytt stadfester Den internasjonale arbeidsorganisasjonens viktige rolle i kampen mot hiv og aids i arbeidslivet og behovet for å styrke organisasjonens arbeid for sosial rettferdighet og for å bekjempe diskriminering og stigmatisering i forbindelse med hiv og aids i alle aspekter ved organisasjonens arbeid og mandat,

som minner om hvor viktig det er å redusere den uformelle økonomien gjennom etablering av anstendige arbeidsplasser og en bærekraftig utvikling, for bedre å kunne mobilisere arbeidslivet i kampen mot hiv og aids,

som merker seg at store sosiale og økonomiske ulikheter, mangel på informasjon og bevisstgjøring, manglende konfidensialitet og dårlig tilgang til og oppslutning om behandling øker risikoen for spredning av hiv, dødelighetsprosenten, antallet barn som har mistet en eller begge foreldre og antallet personer som har sitt virke i uformell sektor,

som tar i betraktning at fattigdom, sosiale og økonomiske ulikheter og arbeidsledighet øker risikoen for mangelfull tilgang til prevensjon, behandling, omsorg og støtte, og derfor øker risikoen for spredning av hiv,

som merker seg at stigmatisering, diskriminering og frykten for å miste jobben, som personer som er rammet av hiv eller aids, opplever, er barrierer som hindrer kunnskap om egen hiv-status, og derfor gjør arbeidstakere mer utsatt for hiv-smitte og undergraver deres rett til sosiale ytelser,

som merker seg at hiv og aids rammer sårbare grupper og risiko-utsatte grupper ekstra hardt,

som merker seg at hiv rammer både kvinner og menn, men at kvinner og jenter er mer utsatt for å bli hiv-smittet og uforholdsmessig hardt rammet av hiv-pandemien, sammenlignet med menn, som følge av kjønnsforskjeller, og at myndiggjøring av kvinnene derfor er en nøkkelfaktor i den globale kampen mot hiv og aids,

som minner om hvor viktig det er å beskytte arbeidstakere gjennom omfattende programmer for sikkerhet og helse på arbeidsplassen,

som minner om betydningen av ILOs retningslinjer for håndtering av hiv og aids i arbeidslivet (*An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work*), fra 2001, og behovet for å styrke anvendelsen av disse retningslinjene, ettersom den er begrenset og mangelfull,

som merker seg behovet for å fremme og gjennomføre ILOs konvensjoner og rekommandasjoner og andre internasjonale instrumenter som er relevante for håndtering av hiv og aids i arbeidslivet, herunder de som anerkjenner retten til den høyest oppnåelige helsestandard og en anstendig levestandard,

som minner om den spesielle rollen som arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner spiller når det gjelder å fremme og styrke nasjonale og internasjonale anstrengelser i kampen mot hiv og aids i og gjennom arbeidslivet,

som merker seg arbeidsplassens viktige rolle når det gjelder å spre informasjon om og sørge for tilgang til forebyggende tiltak, behandling, omsorg og støtte i den nasjonale kampen mot hiv og aids,

som stadfester behovet for å videreføre og styrke det internasjonale samarbeidet, særlig innenfor rammen av De forente nasjoners hiv/aids-program, for å støtte arbeidet med å sette denne rekommandasjon ut i livet,

som minner om betydningen av samarbeid, på det nasjonale, regionale og internasjonale plan, med de strukturer som beskjeftiger seg med hiv og aids, herunder helsesektoren og relevante organisasjoner, særlig de som representerer personer som lever med hiv,

som stadfester behovet for å etablere en internasjonal standard, for å hjelpe regjeringer og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner med å definere sine roller og sitt ansvar på alle nivåer,

som har besluttet å vedta diverse forslag vedrørende hiv og aids og arbeidslivet, og

som har bestemt at disse forslagene skal ta form av en rekommandasjon,

vedtar i dag, 17. juni 2010, følgende rekommandasjon, som kan kalles Rekommandasjon om hiv og aids, 2010.

I. DEFINISJONER

1. For denne rekommandasjonens formål gjelder følgende definisjoner:

- a) «Hiv» står for «humant immunsviktvirus», et virus som skader menneskets immunforsvar. Smitte kan forebygges gjennom hensiktsmessige tiltak.

- b) «Aids» står for «ervertet immunsviktsyndrom», et syndrom som opptrer på langt framskredne stadier av en hiv-infeksjon, og som kjennetegnes av opportunistiske infeksjoner eller hiv-relatert kreft, eller begge.
- c) «Personer som lever med hiv» betyr personer som er smittet av hiv.
- d) «Stigmatisering» refererer til det sosiale stampelet som, når det forbindes med en person, vanligvis fører til marginalisering eller utgjør et hinder for full nytelse av det sosiale liv for den personen som er smittet eller på annet vis er rammet av hiv.
- e) «Diskriminering» refererer til enhver forskjell, utelukking eller særfordel som har den virkning at den opphever eller svekker prinsippet om like muligheter eller lik behandling i forbindelse med ansettelser eller yrkesutøving, som omtalt i Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke, og tilhørende rekommandasjon, fra 1958.
- f) «Rammede personer» betyr personer som opplever at deres liv er forandret på grunn av hiv eller aids, som en følge av pandemiens virkning i videre forstand.
- g) «Rimelig tilpasning» refererer til enhver tilpasning eller justering av en jobb eller en arbeidsplass som kan gjennomføres på rimelig vis, og som gjør det mulig for en person som lever med hiv eller aids, å ha tilgang til og delta i eller avansere i arbeidslivet.
- h) «Sårbarhet» refererer til manglende muligheter, sosial ekskludering, arbeidsledighet eller usikker arbeidssituasjon som et resultat av de sosiale, kulturelle, politiske og økonomiske faktorene som gjør en person ekstra utsatt for å bli hiv-smittet eller utvikle aids.
- i) «Arbeidsplass» er ethvert sted der arbeidstakere utfører sitt arbeid.
- j) «Arbeidstaker» er enhver person som utfører et arbeid, uansett hvilken form for arbeid det er snakk om, og uansett hvilke ordninger vedkommende arbeider under.

II. VIRKEOMRÅDE

2. Denne rekommandasjonen omfatter:

- a) alle arbeidstakere, uansett hvilken form for arbeid de utfører, hvilke ordninger de arbeider under og hvor de arbeider, herunder:
 - i) alle ansatte og yrkesutøvere,
 - ii) personer som er under opplæring, herunder praktikanter og lærlinger,
 - iii) frivillige,
 - iv) personer som er på jakt etter eller søker om jobb, og
 - v) arbeidstakere som er permittert eller suspendert,

- b) alle sektorer av økonomien, herunder privat og offentlig sektor og formell og uformell sektor, og
- c) væpnede styrker og uniformerte tjenester.

III. ALLMENNE PRINSIPPER

3. Følgende allmenne prinsipper bør gjelde for all virksomhet innenfor rammen av den nasjonale kampen mot hiv og aids i arbeidslivet:

- a) kampen mot hiv og aids bør anerkjennes som et bidrag til realisering av menneskerettigheter, grunnleggende friheter og likestilling mellom kjønnene for alle, herunder for arbeidstakere, deres familier og andre som de forsørger,
- b) hiv og aids bør anerkjennes og behandles som et spørsmål som angår arbeidslivet, og dette aspektet bør inkluderes som et viktig element i den nasjonale, regionale og internasjonale kampen mot pandemien, med full medvirkning fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner,
- c) det bør ikke forekomme diskriminering eller stigmatisering av arbeidstakere, og særlig ikke personer som er på jakt etter eller søker om jobb, på grunnlag av reell eller antatt hiv-status, eller den kjensgjerning at de kommer fra en del av verden eller et segment av befolkningen som regnes for å være blant de som er mest utsatt for hiv-smitte,
- d) forebygging av alle former for hiv-overføring bør være en grunnleggende prioritet,
- e) arbeidstakere, deres familier og andre som de forsørger, bør ha tilgang til og nyte godt av forebygging, behandling, omsorg og støtte i forbindelse med hiv og aids, og arbeidsplassen bør bidra ved å tilrettelegge for tilgangen til disse tjenestene,
- f) arbeidstakernes deltakelse og engasjement i utformingen, gjennomføringen og evalueringen av nasjonale programmer og programmer på arbeidsplassen bør anerkjennes og styrkes,
- g) arbeidstakere bør nyte godt av programmer for forebygging av spesifikk arbeidsrelatert risiko for overføring av hiv og hiv-relaterte overførbare sykdommer, som f.eks. tuberkulose,
- h) arbeidstakere, deres familier og andre som de forsørger, bør ha krav på beskyttelse mot krenkelser av deres privatliv, herunder konfidensialitet med hensyn til hiv og aids, særlig hva angår egen hiv-status,
- i) det bør ikke kreves av noen arbeidstaker at vedkommende skal ta en hiv-test eller opplyse om sin hiv-status,

- j) tiltak for å bekjempe hiv og aids i arbeidslivet bør være en del av landenes utviklingspolitikk og utviklingsprogrammer, herunder på områdene arbeid, utdanning, sosial sikkerhet og helse, og
- k) arbeidstakere i yrker som er spesielt utsatt når det gjelder risiko for hiv-smitte, bør beskyttes.

IV. NASJONAL POLITIKK OG NASJONALE PROGRAMMER

4. Medlemmene bør:

- a) vedta en nasjonal politikk og nasjonale programmer for hiv og aids i arbeidslivet og for sikkerhet og helse på arbeidsplassen, dersom de ikke allerede har gjort dette, og
- b) integrere sin politikk og sine programmer for hiv og aids i arbeidslivet i utviklingsplaner og strategier for fattigdomsbekjempelse, herunder strategier for anstendig arbeid og bærekraftige foretak og strategier for å generere inntekter, der dette er hensiktsmessig.

5. Når de ansvarlige myndigheter utformer sin nasjonale politikk og sine nasjonale programmer, bør de ta hensyn til ILOs retningslinjer for hiv/aids fra 2001, med eventuelle senere endringer, andre relevante instrumenter fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen og andre internasjonale retningslinjer som er vedtatt på dette området.

6. Den nasjonale politikken og de nasjonale programmene bør utformes av de ansvarlige myndigheter, i samråd med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, og i samråd med organisasjoner som representerer personer som lever med hiv, samtidig som de tar hensyn til synspunkter fra de berørte sektorer, særlig helsesektoren.

7. Når de ansvarlige myndigheter utformer sin nasjonale politikk og sine nasjonale programmer, bør de ta hensyn til den rollen arbeidsplassen spiller når det gjelder forebygging, behandling, omsorg og støtte, herunder arbeid for å oppmuntre til frivillig veiledning og testing, i samarbeid med lokalsamfunnene.

8. Medlemmene bør benytte enhver anledning til å spre informasjon om sin politikk og sine programmer for hiv og aids og arbeidslivet, gjennom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, andre relevante enheter som beskjeftiger seg med hiv og aids, og offentlige informasjonskanaler.

Diskriminering og arbeid for å fremme like muligheter og lik behandling

9. Regjeringene bør, i samråd med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, vurdere å yte samme beskyttelse som den man har krav på etter

konvensjonen om diskriminering i sysselsetting og yrke, fra 1958, for å hindre diskriminering basert på reell eller antatt hiv-status.

10. Reell eller antatt hiv-status bør ikke være grunnlag for diskriminering og til hinder for rekruttering eller fortsatt ansettelse, eller til hinder for realisering av like muligheter, i samsvar med bestemmelsene i konvensjonen om diskriminering i sysselsetting og yrke, fra 1958.

11. Reell eller antatt hiv-status bør ikke være grunnlag for å si opp et arbeidsforhold. Midlertidig fravær fra arbeid på grunn av sykdom eller omsorgsplikt i forbindelse med hiv eller aids bør behandles på samme måte som fravær av andre helsemessige årsaker, i samsvar med ILOs konvensjon om oppsigelse av arbeidsforhold, fra 1982.

12. Dersom eksisterende tiltak mot diskriminering på arbeidsplassen ikke er tilstrekkelig til å gi effektiv beskyttelse mot diskriminering i forbindelse med hiv og aids, bør medlemmene tilpasse disse tiltakene eller vedta nye tiltak, og sørge for at disse blir iverksatt på en effektiv og åpen måte.

13. Personer med hiv-relaterte sykdommer bør ikke fratras muligheten til å fortsette å utføre sitt arbeid, om nødvendig med rimelige tilpasninger, så lenge de fra et medisinsk synspunkt er i stand til det. Tiltak for å omplassere slike personer til arbeid som er rimelig tilpasset deres situasjon, for å finne annet arbeid gjennom opplæring eller for å tilrettelegge for at de kan komme tilbake i arbeid, bør oppmuntres, i samsvar med de relevante instrumenter fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen og De forente nasjoner.

14. Det bør gjennomføres tiltak på eller gjennom arbeidsplassen for å forebygge overføring av og lindre virkningen av hiv, gjennom å:

- a) sikre respekt for menneskerettigheter og grunnleggende friheter,
- b) sikre likestilling mellom kjønnene og myndiggjøring av kvinner,
- c) arbeide for å forebygge og hindre vold og trakassering på arbeidsplassen,
- d) fremme aktiv deltakelse fra både kvinner og menn i kampen mot hiv og aids,
- e) fremme medvirkning fra og myndiggjøring av alle arbeidstakere, uavhengig av hvilken seksuell legning de har, og uavhengig av om de tilhører en sårbar gruppe eller ikke,
- f) beskytte kvinners og menns seksuelle og reproduktive helse og seksuelle og reproduktive rettigheter, og
- g) sikre at personlige opplysninger, herunder medisinske opplysninger, blir behandlet konfidensielt på en effektiv måte.

Forebygging

15. Forebyggende strategier bør tilpasses nasjonale forhold og hvilken type arbeidsplass det er snakk om, og de bør ta hensyn til forskjeller mellom kvinner og menn og til kulturelle, sosiale og økonomiske aspekter.

16. Forebyggende programmer bør sørge for:

- a) at nøyaktige, oppdaterte og relevante opplysninger blir gjort tilgjengelig for alle til rett tid i et format og på et språk som tar hensyn til målgruppen, gjennom de forskjellige informasjonskanaler som er tilgjengelige,
- b) omfattende opplæringsvirksomhet for å hjelpe kvinner og menn til å forstå og redusere risikoen for alle former for hiv-overføring, herunder overføring fra mor til barn, og forstå hvor viktig det er å endre risikoatferd med tanke på smitte,
- c) effektive sikkerhets- og helsetiltak på arbeidsplassen,
- d) tiltak for å oppmuntre arbeidstakere til å avklare sin egen hiv-status gjennom frivillig veiledning og testing,
- e) tilgang til alle typer prevensjon, herunder, men ikke begrenset til, sikring av nødvendige forråd, særlig av kondomer, både til kvinner og menn, og, dersom det er aktuelt, informasjon om riktig bruk, samt tilgang til profylaktiske midler etter eksponering,
- f) effektive tiltak for å få bukt med høyrisikoatferd, særlig i de mest risikoutsatte gruppene, med sikte på å redusere spredningen av hiv, og
- g) skadereduksjons-strategier basert på retningslinjer publisert av Verdens helseorganisasjon (WHO), FNs hiv/aids-program (UNAIDS) og FNs kontor for narkotika og kriminalitet (UNODC), og andre relevante retningslinjer.

Behandling og omsorg

17. Medlemmene bør sørge for at deres nasjonale politikk og programmer for helseintervensjoner på arbeidsplassen blir utformet i samråd med arbeidsgivere og arbeidstakere og deres representanter, og at de er knyttet til offentlige helsetjenester. De bør tilby et bredest mulig spekter av hensiktsmessige og effektive intervensjoner for å forebygge hiv og aids, og følge opp virkningen av disse.

18. Medlemmene bør sikre at arbeidstakere som lever med hiv, og personer som de forsørger, har full tilgang til helsetjenester, enten det skjer gjennom et offentlig helsevesen, trygdeordninger, privat forsikring eller andre ordninger. Medlemmene bør også sørge for opplæring og bevisstgjøring av arbeidstakere, for å gjøre det lettere for dem å få tilgang til helsetjenester.

19. Alle personer som omfattes av denne rekommandasjon, herunder arbeidstakere som lever med hiv, deres familier og andre som de forsørger, bør ha rett til helsetjenester. Disse tjenestene bør omfatte fri eller rimelig tilgang til:

- a) frivillig veiledning og testing,
- b) antiretroviral behandling og tilhørende opplæring, informasjon og støtte,
- c) riktig ernæring, i samsvar med behandlingen,
- d) behandling for opportunistiske infeksjoner, seksuelt overførte infeksjoner og enhver annen hiv-relatert sykdom, særlig tuberkulose, og
- e) støtteprogrammer og forebyggende programmer for personer som lever med hiv, herunder psykososial støtte.

20. Det bør ikke forekomme diskriminering av arbeidstakere eller personer som de forsørger, på grunnlag av reell eller antatt hiv-status, når det gjelder tilgang til sosiale trygdeordninger og yrkesskadeforsikringer, eller i forbindelse med støtte som gis under slike ordninger, herunder støtte til helsetjenester og ytelser ved uførhet, samt ytelser som utbetales ved dødsfall og til etterlatte.

Støtte

21. Omsorgs- og støtteprogrammer bør bl.a. omfatte tiltak for rimelig tilpasning på arbeidsplassen for personer som lever med hiv eller hiv-relaterte sykdommer, under behørig hensyntaken til nasjonale forhold. Arbeidet bør organiseres på en slik måte at det tas høyde for det episodiske som kjennetegner hiv og aids, og mulige bivirkninger av behandlingen.

22. Medlemmene bør arbeide for at personer som lever med hiv, får jobb og får beholde jobben. Medlemmene bør vurdere å forlenge støtten gjennom perioder med arbeid og perioder med arbeidsledighet, og om nødvendig tilby inntektsgivende muligheter for personer som lever med hiv eller personer som er rammet av hiv eller aids.

23. Dersom det kan påvises en direkte sammenheng mellom et arbeid og risikoen for å bli smittet, bør aids anerkjennes som en yrkessykdom og hiv-smitte som en arbeidsulykke, i samsvar med nasjonale prosedyrer og definisjoner, og med referanse til ILOs liste over yrkessykdommer i rekommandasjonen fra 2002 og andre relevante instrumenter fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen.

Testing, privatliv og konfidensialitet

24. Testing må foregå på helt frivillig basis og uten noen som helst form for tvang, og testingsprogrammer må gjennomføres i samsvar med internasjonale retningslinjer om konfidensialitet, veiledning og samtykke.

25. Det bør ikke kreves hiv-testing eller annen form for undersøkelse med hensyn til hiv, av noen arbeidstaker, heller ikke av gjestearbeidere eller personer som er på jakt etter eller søker om jobb.

26. Resultatene av hiv-tester bør behandles konfidensielt, slik at de ikke setter tilgangen til jobber, arbeidsforhold, jobbsikkerhet eller muligheter til fremmelse i fare.

27. Verken opprinnelsesland, transitland eller destinasjonsland bør kreve av gjestearbeidere eller personer som er på jakt etter eller søker om jobb, at de skal gi hiv-relaterte opplysninger om seg selv eller om andre. Tilgang til slike opplysninger bør forvaltes etter regler for konfidensialitet, i samsvar med ILOs retningslinjer for beskyttelse av personopplysninger om arbeidstakere, fra 1997, og andre internasjonale standarder for beskyttelse av personopplysninger.

28. Gjestearbeidere, eller personer som prøver å reise til et annet land for å skaffe seg arbeid, bør ikke hindres i dette av opprinnelsesland, transitland eller destinasjonsland, på grunnlag av reell eller antatt hiv-status.

29. Medlemmene bør sørge for å ha lett tilgjengelige konfliktløsningsprosedyrer på plass, som sikrer oppreisning for arbeidstakere dersom deres ovenfor omtalte rettigheter blir krenket.

Sikkerhet og helse på arbeidsplassen

30. Arbeidsmiljøet bør være trygt og sunt, for å forebygge overføring av hiv på arbeidsplassen, i samsvar med ILOs konvensjon om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet og tilhørende rekommandasjon, fra 1981, ILOs konvensjon om et rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, med tilhørende rekommandasjon, fra 2006, og andre relevante internasjonale instrumenter, som f.eks. felles veiledende retningslinjer fra Det internasjonale arbeidsbyrået og WHO.

31. Sikkerhets- og helsetiltak for å forebygge eksponering for hiv på arbeidsplassen bør bl.a. omfatte allmenne sikkerhetstiltak, tiltak for å redusere risiko og forebygge ulykker, som f.eks. organisatoriske og tekniske tiltak og forebyggende arbeidsmetoder, personlig sikkerhetsutstyr, dersom det er aktuelt, miljøtiltak, profylaktiske tiltak etter eksponering og andre sikkerhetstiltak for å redusere risikoen for å få hiv og tuberkulose til et minimum, særlig i de mest risikoutsatte yrkene, herunder i helsesektoren.

32. Dersom det er en mulighet for å bli eksponert for hiv på arbeidsplassen, bør arbeidstakere få nødvendig opplæring og informasjon om overføringsmåter og tiltak for å

forebygge eksponering og smitte. Medlemmene bør treffe tiltak for å sikre at forebygging, sikkerhet og helse blir prioritert, i samsvar med relevante standarder.

33. Bevisstgjøringstiltak bør legge vekt på at hiv ikke overføres gjennom tilfeldig fysisk kontakt, og at nærværet av en person som lever med hiv, ikke må ses på som en risiko på arbeidsplassen.

34. Bedriftshelsetjenester og mekanismer for sikkerhet og helse på arbeidsplassen bør ta opp hiv og aids, i samsvar med ILOs konvensjon om bedriftshelsetjeneste og tilhørende rekommandasjon, fra 1985, ILOs og WHO's felles retningslinjer om helsetjenester og hiv/aids, fra 2005, med eventuelle senere endringer, og andre relevante internasjonale instrumenter.

Barn og unge

35. Medlemmene bør treffe tiltak for å bekjempe barnearbeid og handel med barn, som kan være en følge av at familiemedlemmer eller omsorgspersoner er døde eller syke på grunn av aids, og for å gjøre barn mindre utsatt for hiv, i samsvar med ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, fra 1998, Konvensjon om minstealder for adgang til sysselsetting og tilhørende rekommandasjon, fra 1973, og Konvensjon om forbud mot og avskaffelse av de verste former for barnearbeid, med tilhørende rekommandasjon, fra 1999. Det bør treffes særlige tiltak for å beskytte disse barna mot seksuelle overgrep og seksuell utnyttning.

36. Medlemmene bør treffe tiltak for å beskytte unge arbeidstakere mot hiv-smitte og ta hensyn til de spesielle behov som barn og unge har, i sin nasjonale politikk og sine nasjonale programmer mot hiv og aids. Disse bør bl.a. omfatte objektiv undervisning i seksuell og reproduktiv helse, særlig spredning av informasjon om hiv og aids gjennom yrkesopplæring og i sysselsettingsprogrammer og sysselsettingstjenester for unge.

V. IVERKSETTING

37. Den nasjonale politikken og de nasjonale programmene mot hiv og aids i arbeidslivet bør:

a) settes ut i livet i samråd med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og andre berørte parter, herunder relevante offentlige og private strukturer med kompetanse innen arbeidshelse, ved hjelp av ett eller flere av følgende verktøy:

- i) nasjonale lover og forskrifter,
- ii) kollektive avtaler,
- iii) en politikk og handlingsprogrammer på nasjonalt nivå og på arbeidsplassnivå, og

- iv) sektorstrategier, med særlig fokus på de sektorer der personer som omfattes av denne rekommandasjon, er mest risikoutsatt,
- b) involvere de juridiske myndigheter som er ansvarlige for arbeidslivssaker, og de myndigheter som er ansvarlige for arbeidslivsforvaltningen, i planleggingen og gjennomføringen av politikken og programmene, og sørge for at disse har den nødvendige kunnskap om temaet,
- c) bevirke at det blir tatt inn bestemmelser i landets lovgivning, som tar opp krenkelser av privatlivet og brudd på taushetsplikten og annen beskyttelse som de berørte har krav på i henhold til denne rekommandasjon,
- d) sikre samarbeid og samordning mellom de offentlige myndigheter og berørte offentlige og private tjenester, herunder forsikrings- og trygdeordninger og andre typer programmer,
- e) hjelpe og støtte alle foretak i arbeidet med å sette ut i livet den nasjonale politikken og de nasjonale programmene, herunder gjennom foretakenes forsyningskjeder og distribusjonsnett, med medvirkning fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og sikre at foretak som opererer i eksportsoner, retter seg etter bestemmelsene,
- f) fremme sosial dialog, herunder konsultasjoner og forhandlinger, i samsvar med Konvensjon om trepartsrådslagning med sikte på å fremme gjennomføring av internasjonale standarder for arbeidslivet, fra 1976, og andre former for samarbeid mellom statlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere i offentlig og privat sektor og deres representanter, under hensyntaken til synspunktene til yrkesmedisinsk personell, spesialister på hiv og aids og andre parter, herunder organisasjoner som representerer personer som lever med hiv, internasjonale organisasjoner, relevante sivilsamfunnsorganisasjoner og nasjonale samordningsorganer,
- g) utarbeides, gjennomføres, revurderes med jevne mellomrom og oppdateres, i samsvar med det siste innen vitenskapelig og sosial utvikling og behovet for å integrere kjønnslige og kulturelle aspekter,
- h) samordnes med bl.a. politikk og programmer innenfor områdene arbeid, trygd og helse, og
- i) sikre at medlemmene sørger for rimelige bevilgninger til gjennomføringen av dem, under behørig hensyntaken til nasjonale forhold og kapasiteten til arbeidsgivere og arbeidstakere.

Sosial dialog

38. Gjennomføringen av politikken og programmene mot hiv og aids bør baseres på samarbeid og tillit mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og deres representanter, og

regjeringen, samt aktiv medvirkning på den enkelte arbeidsplass fra personer som lever med hiv.

39. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner bør drive opplysningsvirksomhet om hiv og aids, herunder om forebygging og ikke-diskriminering, gjennom opplæring og informering av sine medlemmer, på en måte som tar hensyn til kjønnsforskjeller og kulturelle aspekter.

Utdanning, opplæring, informasjon og rådgøring

40. Opplæring, sikkerhetsinstrukser og eventuell nødvendig veiledning i forbindelse med hiv og aids på arbeidsplassen bør gis på en klar og lettfattelig måte til alle arbeidstakere, og særlig til gjestearbeidere, nyansatte og uerfarne arbeidstakere, unge arbeidstakere og personer som er under opplæring, herunder praktikanter og lærlinger. Opplæringen, instruksene og veiledningen bør ta hensyn til kjønnslige og kulturelle aspekter og være tilpasset arbeidsstyrkens egenart, og risikofaktorene for arbeidsstyrken bør vektlegges.

41. Oppdatert vitenskapelig og sosioøkonomisk informasjon og, dersom det er aktuelt, undervisning og opplæring om hiv og aids, bør være tilgjengelig for arbeidsgivere, ledere og representanter for arbeidstakerne, for å hjelpe dem til å treffe hensiktsmessige tiltak på arbeidsplassen.

42. Arbeidstakere, herunder praktikanter, lærlinger og frivillige, bør bevisstgjøres og læres opp i prosedyrer for å unngå hiv-smitte når det skjer arbeidsulykker og det er behov for førstehjelp. Arbeidstakere som er risikoutsatt fordi arbeidet deres gjør dem eksponert for menneskeblod, blodprodukter og andre kroppsvæsker, bør få spesiell opplæring i hvordan de skal unngå eksponering, i prosedyrer for å registrere eksponering og i profylaktisk behandling etter eksponering.

43. Arbeidstakerne og deres representanter bør ha rett til å bli informert og rådspurt om tiltak som skal settes i verk for å gjennomføre politikken og programmene vedrørende hiv og aids på arbeidsplassen. Representanter for arbeidstakerne og arbeidsgiverne bør være med når det gjennomføres inspeksjoner på arbeidsplassen, i samsvar med nasjonal praksis.

Offentlige tjenester

44. Rollen til arbeidslivsforvaltningens tjenester, herunder Arbeidstilsynet, og de juridiske myndigheter som er ansvarlige for arbeidslivssaker, i kampen mot hiv og aids, bør vurderes på nytt og om nødvendig styrkes.

45. Det offentlige helsevesenet bør styrkes og følge opp ILOs og WHO's felles retningslinjer for helsetjenester og hiv/aids, fra 2005, med eventuelle senere endringer, for å

sikre lettere tilgang til forebygging, behandling, omsorg og støtte, og redusere den ekstra belastningen som hiv og aids representerer for offentlige tjenester, særlig for helsearbeidere.

Internasjonalt samarbeid

46. Medlemmene bør samarbeide, gjennom bilaterale eller multilaterale avtaler, gjennom deltakelse i det multilaterale systemet eller på andre effektive måter, for å sette denne rekommandasjon ut i livet.

47. Opprinnelsesland, transitland og destinasjonsland bør treffe tiltak for å sikre gjestearbeidere tilgang til forebyggende tjenester, behandling, omsorg og støtte i forbindelse med hiv, og det bør inngås avtaler mellom de berørte land dersom det er behov for det.

48. Det bør oppmuntres til internasjonalt samarbeid mellom medlemmene, deres nasjonale strukturer for kampen mot hiv og aids og relevante internasjonale organisasjoner, som bl.a. bør omfatte systematisk utveksling av informasjon om alle tiltak som blir satt i verk for å bekjempe hiv-pandemien.

49. Medlemmene og de multilaterale organisasjonene bør vie særlig oppmerksomhet til samordning og til de ressurser som er nødvendige for å tilfredsstille alle lands behov, særlig de land der hiv er mest utbredt, når de utarbeider internasjonale strategier og programmer for forebygging, behandling, omsorg og støtte i forbindelse med hiv.

50. Medlemmene og internasjonale organisasjoner bør gjøre det de kan for å redusere prisene på alle typer innsatsfaktorer som trengs til forebygging, behandling og omsorg i forbindelse med hiv, opportunistiske infeksjoner og hiv-relatert kreft.

VI. OPPFØLGING

51. Medlemmene bør opprette en formålstjenlig mekanisme, eller bruke en de allerede har, for å føre tilsyn med utviklingen i arbeidet med å gjennomføre den nasjonale politikken for hiv og aids i arbeidslivet, og gi veiledning i hvordan den bør gjennomføres.

52. De organisasjonene som er mest representative for arbeidsgiverne og arbeidstakerne, bør, på et likeverdig grunnlag, være representert i denne tilsynsmekanismen. Disse organisasjonene bør også tas med på råd når det er behov for det innenfor rammen av denne mekanismen, samtidig som det bør tas hensyn til synspunktene til organisasjoner som representerer personer som lever med hiv, og til sakkyndige rapporter og tekniske studier.

53. Medlemmene bør i den grad det er mulig innhente detaljert informasjon og statistiske data, og gjennomføre forskning på utviklingen innen hiv og aids og arbeidslivet på nasjonalt nivå og sektornivå, der det tas hensyn til fordelingen mellom kvinner og menn og andre relevante faktorer.

54. I tillegg til rapporteringen i henhold til artikkel 19 i Den internasjonale arbeidsorganisasjonens konstitusjon, kan en regelmessig gjennomgang av tiltak som er truffet på grunnlag av denne rekommendasjon, inngå i nasjonale rapporter til UNAIDS og rapporter innenfor rammen av relevante internasjonale instrumenter.

Ovenstående tekst er den autentiske teksten til rekommandasjonen, som ble behørig vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse under konferansens 99. sesjon, som ble holdt i Genève og erklært avsluttet 18. juni 2010.

Som bekreftelse på dette har vi undertegnet denne rekommandasjon 18. juni 2010.