

Empfehlung Nr. 200 betreffend HIV und AIDS und die Welt der Arbeit, 2010

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 2010 zu ihrer neunundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist;

stellt fest, dass HIV und Aids schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Volkswirtschaften, die Welt der Arbeit im formellen und informellen Sektor, Arbeitnehmer, ihre Familien und Angehörigen, die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie öffentliche und private Unternehmen haben und die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung untergraben,

bekräftigt die Bedeutung der Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Bekämpfung von HIV und Aids in der Welt der Arbeit und die Notwendigkeit, dass die Organisation ihre Bemühungen zur Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit und zur Bekämpfung von Diskriminierung und Stigmatisierung in Bezug auf HIV und Aids in allen Aspekten ihrer Arbeit und ihres Mandats verstärkt,

weist darauf hin, wie wichtig es ist, den Umfang der informellen Wirtschaft durch Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung zu verringern, damit die Welt der Arbeit besser für den Kampf gegen HIV und Aids mobilisiert werden kann,

stellt fest, dass ein hohes Mass an sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheit, ein Mangel an Informationen und Problembewusstsein, fehlende Vertraulichkeit und ein unzureichender Zugang zu Therapie sowie eine mangelnde Therapietreue das Risiko einer HIV-Übertragung, die Sterblichkeit, die Zahl der Kinder, die einen oder beide Elternteile verloren haben, und die Zahl der Arbeitnehmer, die informelle Arbeit verrichten, erhöhen;

ist der Auffassung, dass Armut, soziale und wirtschaftliche Ungleichheit sowie Arbeitslosigkeit das Risiko eines mangelnden Zugangs zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung und somit auch das Risiko einer Übertragung erhöhen,

stellt fest, dass Stigma, Diskriminierung und die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes unter von HIV oder Aids betroffenen Personen Hindernisse sind, ihren HIV-Status zu erkennen, und so die Anfälligkeit der Arbeitnehmer für HIV erhöhen und ihren Anspruch auf Sozialleistungen untergraben;

stellt fest, dass HIV und Aids stärkere Auswirkungen auf verletzte und gefährdete Gruppen haben,

stellt fest, dass Männer wie Frauen von HIV betroffen sind, Frauen und Mädchen jedoch stärker gefährdet und anfälliger für eine HIV-Infektion sind und von der HIV-Pandemie im Vergleich zu Männern aufgrund der Ungleichheit der Geschlech-

ter unverhältnismässig stark betroffen sind, und dass die Stärkung der Handlungsfähigkeit der Frauen daher ein Schlüsselfaktor bei der globalen Antwort auf HIV und Aids ist;

verweist auf die Bedeutung des Schutzes der Arbeitnehmer durch umfassende Programme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;

verweist auf den Wert des praxisorientierten Leitfadens der IAO – Ein praxisorientierter Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit, 2001 – und die Notwendigkeit, seine Wirkung zu verstärken, da es bei seiner Umsetzung Einschränkungen und Lücken gibt;

nimmt Kenntnis von der Notwendigkeit, die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen und andere internationale Instrumente, die für HIV und Aids und die Welt der Arbeit relevant sind, zu fördern und umzusetzen, einschliesslich derer, die das Recht auf höchstmögliche Gesundheit und auf einen menschenwürdigen Lebensstandard anerkennen;

erinnert an die besondere Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Förderung und Unterstützung nationaler und internationaler Bemühungen im Bereich von HIV und Aids in und durch die Welt der Arbeit;

nimmt Kenntnis von der bedeutenden Rolle der Arbeitsstätte in Bezug auf Informationen und Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung im Rahmen der innerstaatlichen Antwort auf HIV und Aids;

bekräftigt die Notwendigkeit, die internationale Zusammenarbeit, insbesondere im Rahmen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/AIDS (UNAIDS), fortzusetzen und zu verstärken, um die Bemühungen zur Umsetzung dieser Empfehlung zu unterstützen;

erinnert an den Wert der Zusammenarbeit mit den einschlägigen Strukturen zur Behandlung von HIV und Aids auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, einschliesslich des Gesundheitssektors und der einschlägigen Organisationen, insbesondere denjenigen, die mit HIV lebende Personen vertreten;

bekräftigt die Notwendigkeit, eine internationale Norm zu setzen, die den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und den Regierungen bei der Festlegung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen als Richtschnur dient;

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend HIV und Aids und die Welt der Arbeit anzunehmen, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 17. Juni 2010, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend HIV und Aids, 2010, bezeichnet wird.

I. Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Empfehlung:

- a) bedeutet der Begriff «HIV» Humanes Immundefekt-Virus, ein Virus, das das Immunsystem des menschlichen Körpers schädigt. Eine Infektion kann durch geeignete Massnahmen verhindert werden;
- b) bedeutet der Begriff «Aids» Erworbenes Immundefekt-Syndrom, das auf fortgeschrittene Stadien einer HIV-Infektion zurückzuführen ist und durch opportunistische Infektionen oder mit HIV zusammenhängende Krebserkrankungen oder beides gekennzeichnet ist;
- c) bedeutet der Begriff «mit HIV lebende Personen» mit HIV infizierte Personen;
- d) bedeutet der Begriff «Stigma» die soziale Kennzeichnung, die – wenn sie eine Person betrifft – in der Regel zu Ausgrenzung führt oder die mit HIV infizierte oder von HIV betroffene Person daran hindert, uneingeschränkt am sozialen Leben teilzunehmen;
- e) bedeutet der Begriff «Diskriminierung» jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Chancengleichheit oder Gleichbehandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wie im Übereinkommen und in der Empfehlung über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, festgestellt wird;
- f) bedeutet der Begriff «betroffene Personen» Personen, deren Leben infolge der breiteren Auswirkungen der Pandemie durch HIV oder Aids verändert wird;
- g) bedeutet der Begriff «angemessene Vorkehrungen» jede Änderung oder Anpassung einer Tätigkeit oder der Arbeitsstätte, die praktisch durchführbar ist und es einer mit HIV oder Aids lebenden Person ermöglicht, Zugang zur Beschäftigung zu erhalten oder an der Beschäftigung teilzunehmen oder in der Beschäftigung aufzusteigen;
- h) bedeutet der Begriff «Verletzlichkeit» die ungleichen Chancen, soziale Ausgrenzung, Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung, die sich aus sozialen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Faktoren ergeben, die eine Person anfälliger für eine Infektion mit HIV und die Entwicklung von Aids machen;
- i) bedeutet der Begriff «Arbeitsstätte» jeden Ort, an dem Arbeitnehmer ihre Tätigkeit verrichten;
- j) bedeutet der Begriff «Arbeitnehmer» alle Personen, die im Rahmen aller Beschäftigungsformen oder -vereinbarungen tätig sind.

II. Geltungsbereich

2. Diese Empfehlung gilt für:

- a) alle Arbeitnehmer, die im Rahmen aller Beschäftigungsformen oder -vereinbarungen und in allen Arbeitsstätten tätig sind, einschliesslich:
 - i) Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf;
 - ii) Personen in einer Ausbildung, einschliesslich Praktikanten und Lehrlingen;
 - iii) Freiwillige;
 - iv) Arbeitsuchende und Stellenbewerber;
 - v) freigesetzte Arbeitnehmer;
- b) alle Wirtschaftsbereiche, einschliesslich des privaten und öffentlichen Sektors sowie der formellen und informellen Wirtschaft;
- c) die Streitkräfte und uniformierte Dienste.

III. Allgemeine Grundsätze

3. Für alle Massnahmen im Zusammenhang mit der innerstaatlichen Antwort auf HIV und Aids in der Welt der Arbeit sollten die folgenden allgemeinen Grundsätze gelten:

- a) die Antwort auf HIV und Aids sollte anerkannt werden als Beitrag zur Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten und der Gleichstellung der Geschlechter für alle, einschliesslich der Arbeitnehmer, ihrer Familien und ihrer Angehörigen;
- b) HIV und Aids sollten als eine Frage anerkannt und behandelt werden, die die Arbeitsstätte betrifft und zu einem der wesentlichen Elemente der nationalen, regionalen und internationalen Antwort auf die Pandemie gehören sollte, mit voller Beteiligung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände;
- c) es sollte keine Diskriminierung oder Stigmatisierung von Arbeitnehmern und insbesondere von Arbeitsuchenden und Stellenbewerbern geben aufgrund eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status oder ihrer Zugehörigkeit zu Regionen der Welt oder Bevölkerungsgruppen, bei denen ein grösseres Risiko einer HIV-Infektion oder eine grössere Anfälligkeit für eine HIV-Infektion angenommen wird;
- d) die Prävention aller HIV-Übertragungsmöglichkeiten sollte eine grundlegende Priorität sein;
- e) Arbeitnehmer, ihre Familien und Angehörigen sollten Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung im Zusammenhang mit HIV und Aids haben und in deren Genuss kommen, und die Arbeitsstätte sollte bei der Erleichterung des Zugangs zu diesen Diensten eine Rolle spielen;

- f) die Teilnahme und Mitwirkung von Arbeitnehmern an der Konzeption, Umsetzung und Evaluierung nationaler und betrieblicher Programme sollte anerkannt und gestärkt werden;
- g) Arbeitnehmern sollten Programme zur Verhütung spezifischer Risiken einer berufsbedingten Übertragung von HIV und damit zusammenhängenden übertragbaren Krankheiten, wie z. B. Tuberkulose, zugutekommen;
- h) Arbeitnehmer und ihre Familien und Angehörigen sollten in den Genuss des Schutzes ihrer Privatsphäre kommen, einschliesslich Vertraulichkeit im Zusammenhang mit HIV und Aids, insbesondere in Bezug auf ihren eigenen HIV-Status;
- i) von keinem Arbeitnehmer sollte verlangt werden, sich einem HIV-Test zu unterziehen oder seinen HIV-Status preiszugeben;
- j) Massnahmen zu HIV und Aids in der Welt der Arbeit sollten Teil innerstaatlicher Entwicklungspolitiken und -programme sein, einschliesslich derjenigen im Zusammenhang mit Arbeit, Bildung, Sozialschutz und Gesundheit;
- k) der Schutz von Arbeitnehmern in Berufen, die dem Risiko einer HIV Übertragung in besonderem Mass ausgesetzt sind.

IV. Innerstaatliche Politiken und Programme

4. Die Mitglieder sollten:

- a) innerstaatliche Politiken und Programme zu HIV und Aids und die Welt der Arbeit und zum Arbeitsschutz annehmen, wo sie nicht bereits existieren;
- b) ihre Politiken und Programme zu HIV und Aids und die Welt der Arbeit gegebenenfalls in Entwicklungspläne und Strategien zur Verringerung von Armut, einschliesslich Strategien für menschenwürdige Arbeit, nachhaltige Unternehmen und Einkommensschaffung, integrieren.

5. Bei der Entwicklung der innerstaatlichen Politiken und Programme sollten die zuständigen Stellen die Veröffentlichung *Ein praxisorientierter Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit*, 2001, in der jeweils neuesten Fassung, die anderen einschlägigen IAO-Instrumente und andere internationale Richtlinien zu dieser Frage berücksichtigen.

6. Die innerstaatlichen Politiken und Programme sollten von den zuständigen Stellen in Absprache mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie der Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten, und unter Berücksichtigung der Auffassungen der einschlägigen Sektoren, insbesondere des Gesundheitssektors, entwickelt werden.

7. Bei der Entwicklung der innerstaatlichen Politiken und Programme sollten die zuständigen Stellen die Rolle der Arbeitsstätte im Bereich der Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung, einschliesslich der Förderung der freiwilligen Beratung und Untersuchung, in Zusammenarbeit mit örtlichen Gemeinschaften berücksichtigen.

8. Die Mitgliedstaaten sollten jede Gelegenheit ergreifen, um Informationen über ihre Politiken und Programme zu HIV und Aids und die Welt der Arbeit über die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sonstige in Frage kommende HIV- und Aids-Einrichtungen und öffentliche Informationskanäle zu verbreiten.

Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung

9. Die Regierungen sollten in Absprache mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erwägen, einen Schutz zu gewähren, der dem gemäss dem Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, gebotenen Schutz gleichwertig ist, um Diskriminierung auf der Grundlage eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status zu verhindern.

10. Der tatsächliche oder angenommene HIV-Status sollte kein Grund für Diskriminierung sein, der die Einstellung oder Weiterbeschäftigung oder Bemühungen um Chancengleichheit behindert, im Einklang mit den Bestimmungen des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.

11. Ein tatsächlicher oder angenommener HIV-Status sollte kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein. Eine vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen einer Erkrankung oder wegen Pflegeaufgaben im Zusammenhang mit HIV oder Aids sollte in der gleichen Weise behandelt werden wie Abwesenheiten aus anderen gesundheitlichen Gründen, wobei das Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses 1982, zu berücksichtigen ist.

12. Wenn die bestehenden Massnahmen gegen Diskriminierung in der Arbeitsstätte für einen wirksamen Schutz gegen Diskriminierung im Zusammenhang mit HIV und Aids nicht ausreichen, sollten die Mitglieder diese Massnahmen anpassen oder neue Massnahmen vorsehen und für ihre wirksame und transparente Durchführung sorgen.

13. Personen mit Erkrankungen, die mit HIV im Zusammenhang stehen, sollte nicht die Möglichkeit verwehrt werden, ihre Arbeit gegebenenfalls mit angemessenen Vorkehrungen so lange fortzusetzen, wie sie medizinisch dazu in der Lage sind. Massnahmen, um solche Personen an eine in angemessener Weise an ihre Fähigkeiten angepasste Tätigkeit zu versetzen, eine andere Arbeit durch Ausbildung zu finden oder ihre Rückkehr zur Arbeit zu erleichtern, sollten gefördert werden, wobei die Anforderungen der einschlägigen Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation und der Vereinten Nationen zu berücksichtigen sind.

14. Es sollten Massnahmen in oder durch die Arbeitsstätte ergriffen werden, um die Übertragung von HIV einzudämmen und seine Auswirkungen abzuschwächen, durch:

- a) die Gewährleistung der Achtung der Menschenrechte und grundlegenden Freiheiten;
- b) die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Handlungsfähigkeit der Frauen;
- c) die Gewährleistung von Massnahmen zur Verhinderung und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitsstätte;

- d) die Förderung der aktiven Beteiligung sowohl von Frauen als auch von Männern an der Antwort auf HIV und Aids;
- e) die Förderung der Beteiligung und Stärkung der Handlungsfähigkeit aller Arbeitnehmer ungeachtet ihrer sexuellen Orientierung oder Zugehörigkeit zu einer verletzlichen Gruppe;
- f) die Förderung des Schutzes der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der sexuellen und reproduktiven Rechte von Frauen und Männern;
- g) die Förderung der effektiven Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten, einschliesslich medizinischer Daten.

Prävention

15. Präventionsstrategien sollten an innerstaatliche Verhältnisse und die Art der Arbeitsstätte angepasst sein und geschlechtsspezifischen, kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Anliegen Rechnung tragen.

16. Präventionsprogramme sollten Folgendes sicherstellen:

- a) genaue, aktuelle, relevante und zeitnahe Informationen, die allen durch die unterschiedlichen vorhandenen Kommunikationskanäle in einem kultursensiblen Format und einer kultursensiblen Sprache zur Verfügung gestellt und zugänglich gemacht werden;
- b) umfassende Aufklärungsprogramme, um Frauen und Männern zu helfen, das Risiko aller Übertragungswege von HIV, einschliesslich der Mutter-Kind-Übertragung, zu verstehen und zu verringern und die Bedeutung eines veränderten Risikoverhaltens im Zusammenhang mit einer Infektion zu verstehen;
- c) effektive Massnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
- d) Massnahmen, um Arbeitnehmer anzuhalten, ihren eigenen HIV-Status durch freiwillige Beratung und Untersuchung zu erfahren;
- e) Zugang zu allen Präventionsmitteln, einschliesslich unter anderem der Gewährleistung der Verfügbarkeit notwendiger Materialien, insbesondere Männer- und Frauenkondome, sowie gegebenenfalls Informationen über ihre korrekte Verwendung und die Verfügbarkeit einer Post-Expositions-Prophylaxe;
- f) effektive Massnahmen zur Verringerung von Hochrisikoverhalten, einschliesslich für die am stärksten gefährdeten Gruppen, um die Verbreitung von HIV zu verringern;
- g) Strategien zur Schadensbegrenzung, gestützt auf von der Weltgesundheitsorganisation (WHO), dem Gemeinsamen Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS) und dem Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) veröffentlichte Leitlinien und andere einschlägige Leitlinien.

Behandlung und Betreuung

17. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass ihre nationalen Politiken und Programme zu Gesundheitsinterventionen an der Arbeitsstätte in Absprache mit den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern festgelegt und an öffentliche Gesundheitsdienste gekoppelt werden. Sie sollten ein möglichst breites Spektrum geeigneter und effektiver Interventionen für die Verhütung von HIV und Aids und die Bewältigung der damit verbundenen Folgen anbieten.

18. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass mit HIV lebende Arbeitnehmer und ihre Angehörigen in vollem Umfang Zugang zu Gesundheitsversorgung haben, gleich ob dies im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens oder von Systemen der Sozialen Sicherheit, privaten Versicherungssystemen oder anderen Systemen geboten wird. Die Mitglieder sollten auch die Unterrichtung und Aufklärung der Arbeitnehmer gewährleisten, um ihren Zugang zu Gesundheitsversorgung zu erleichtern.

19. Alle durch diese Empfehlung erfassten Personen, einschliesslich der mit HIV lebenden Arbeitnehmer und ihrer Familien und Angehörigen, sollten Anspruch auf Gesundheitsdienste haben. Diese Dienste sollten einen kostenlosen oder kostengünstigen Zugang zu Folgendem umfassen:

- a) freiwillige Beratung und Untersuchung;
- b) antiretrovirale Behandlung und Aufklärung über die Bedeutung der Therapiebefolgung, Information und Hilfe;
- c) richtige, mit der Behandlung im Einklang stehende Ernährung;
- d) Behandlung opportunistischer Infektionen und sexuell übertragener Infektionen sowie aller anderen HIV-bezogenen Krankheiten, insbesondere Tuberkulose;
- e) Unterstützungs- und Präventionsprogramme für mit HIV lebende Personen, einschliesslich psychosozialer Unterstützung.

20. Weder beim Zugang zu Systemen der Sozialen Sicherheit und beruflichen Versicherungssystemen noch bei den von solchen Systemen gewährten Leistungen, einschliesslich für Gesundheitsversorgung und Behinderung, Todesfall und Hinterbliebene, sollte es eine Diskriminierung von Arbeitnehmern oder ihren Angehörigen aufgrund eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status geben.

Unterstützung

21. Betreuungs- und Unterstützungsprogramme sollten unter gebührender Berücksichtigung innerstaatlicher Verhältnisse Massnahmen für angemessene Vorkehrungen in der Arbeitsstätte für mit HIV lebende oder an HIV-bezogenen Krankheiten leidende Personen umfassen. Die Arbeit sollte auf eine Weise organisiert werden, die dem episodischen Wesen von HIV und Aids sowie möglichen Nebenwirkungen der Behandlung Rechnung trägt.

22. Die Mitgliedstaaten sollten die Weiterbeschäftigung und Einstellung von mit HIV lebenden Personen fördern. Die Mitglieder sollten erwägen, in Zeiten der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Unterstützung zu gewähren, und gegebenenfalls

auch Möglichkeiten für die Erzielung eines Einkommens für mit HIV lebende oder von HIV oder Aids betroffene Personen zu bieten.

23. Wo ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen einem Beruf und dem Infektionsrisiko nachgewiesen werden kann, sollten Aids und eine HIV-Infektion im Einklang mit innerstaatlichen Verfahren und Definitionen und unter Bezugnahme auf die Empfehlung betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, sowie andere in Frage kommende Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall anerkannt werden.

Untersuchungen, Privatsphäre und Vertraulichkeit

24. Untersuchungen müssen wirklich freiwillig und frei von jedem Zwang sein, und Testprogramme müssen internationale Richtlinien zu Vertraulichkeit, Beratung und Einwilligung beachten.

25. Von Arbeitnehmern, einschliesslich Wanderarbeitnehmern, Arbeitssuchenden und Stellenbewerbern, sollten keine HIV-Tests oder andere Arten von Untersuchungen auf HIV verlangt werden.

26. Die Ergebnisse von HIV-Untersuchungen sollten vertraulich sein und nicht den Zugang zu Arbeitsplätzen, die Beschäftigungsdauer, die Beschäftigungssicherheit oder Aufstiegschancen gefährden.

27. Herkunfts-, Transit- oder Bestimmungsländer sollten von Arbeitnehmern, einschliesslich Stellenbewerbern und Wanderarbeitnehmern, nicht verlangen, HIV-bezogene Informationen über sich selbst und andere preiszugeben. Der Zugang zu solchen Informationen sollte im Einklang mit der *IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten*, 1997, und anderen einschlägigen internationalen Normen zum Datenschutz Vertraulichkeitsregeln unterliegen.

28. Wanderarbeitnehmer oder Personen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung eine Migration anstreben, sollten von den Herkunfts-, Transit- oder Bestimmungsländern nicht aufgrund ihres tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status von der Migration ausgeschlossen werden.

29. Die Mitglieder sollten über leicht zugängliche Verfahren zur Streitbeilegung verfügen, die Arbeitnehmern eine Entschädigung gewährleisten, wenn ihre in den Absätzen 24 bis 28 dargestellten Rechte verletzt werden.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

30. Die Arbeitsumgebung sollte sicher und gesund sein, um die Übertragung von HIV in der Arbeitsstätte zu verhüten, wobei das Übereinkommen und die Empfehlung über den Arbeitsschutz, 1981, das Übereinkommen und die Empfehlung über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und andere einschlägige internationale Instrumente wie die gemeinsamen Leitliniendokumente des Internationalen Arbeitsamtes und der Weltgesundheitsorganisation zu berücksichtigen sind.

31. Die Massnahmen für Sicherheit und Gesundheit zur Verhütung einer Exposition von Arbeitnehmern gegenüber HIV bei der Arbeit sollten allgemeine Vorsichtsmassnahmen, Massnahmen für Unfall- und Gefahrenverhütung wie organisatorische

Massnahmen, technische und Arbeitsverfahren betreffende Kontrollmassnahmen, persönliche Schutzausrüstung, gegebenenfalls Schutzmassnahmen in der Arbeitsumwelt und Post-Expositions-Prophylaxe und andere Sicherheitsmassnahmen zur Minimierung des Risikos einer Infektion mit HIV und Tuberkulose umfassen, insbesondere in den am stärksten gefährdeten Berufen, einschliesslich des Gesundheitssektors.

32. Besteht die Möglichkeit einer Exposition gegenüber HIV bei der Arbeit, sollten Arbeitnehmer Aufklärung und Unterweisung über Übertragungswege und Massnahmen zur Verhütung einer Exposition und Infektion erhalten. Die Mitglieder sollten Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass im Einklang mit einschlägigen Normen Prävention, Sicherheit und Gesundheit gewährleistet sind.

33. Aufklärungsmassnahmen sollten betonen, dass HIV nicht durch zufälligen körperlichen Kontakt übertragen wird und dass die Anwesenheit einer mit HIV lebenden Person nicht als Gefahr an der Arbeitsstätte angesehen werden sollte.

34. Betriebsärztliche Dienste und betriebliche Mechanismen im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollten sich mit HIV und Aids befassen, wobei das Übereinkommen und die Empfehlung über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, die *Gemeinsamen IAO/WHO-Richtlinien zu Gesundheitsdiensten und HIV/Aids*, 2005, in der jeweils neuesten Fassung, und andere einschlägige internationale Instrumente zu berücksichtigen sind.

Kinder und Jugendliche

35. Die Mitglieder sollten Massnahmen treffen, um Kinderarbeit und den Handel mit Kindern zu bekämpfen, die möglicherweise auf den Tod oder die Erkrankung von Familienmitgliedern oder Betreuungspersonen aufgrund von Aids zurückzuführen sind, und die Anfälligkeit von Kindern für HIV zu verringern, unter Berücksichtigung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, des Übereinkommens und der Empfehlung über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens und der Empfehlung über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999. Spezielle Massnahmen sollten ergriffen werden, um diese Kinder vor sexuellem Missbrauch und kommerzieller sexueller Ausbeutung zu schützen.

36. Die Mitglieder sollten Massnahmen treffen, um junge Arbeitnehmer vor einer HIV-Infektion zu schützen und die besonderen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen bei der Antwort auf HIV und Aids in innerstaatlichen Politiken und Programmen zu berücksichtigen. Diese sollten objektive Aufklärung über sexuelle und reproduktive Gesundheit umfassen, insbesondere die Verbreitung von Informationen über HIV und Aids durch Berufsbildung und in Jugendbeschäftigungsprogrammen und -diensten.

V. Durchführung

37. Innerstaatliche Politiken und Programme zu HIV und Aids und die Welt der Arbeit sollten:

- a) in Absprache mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen betroffenen Parteien, einschliesslich der einschlägigen öffentlichen und privaten arbeitsmedizinischen Strukturen, durch eines oder eine Kombination der folgenden Mittel durchgeführt werden:
 - i) innerstaatliche Rechtsvorschriften;
 - ii) Gesamtarbeitsverträge;
 - iii) innerstaatliche und betriebliche Politiken und Aktionsprogramme;
 - iv) sektorale Strategien unter besonderer Berücksichtigung der Sektoren, in denen die durch diese Empfehlung erfassten Personen besonders gefährdet sind;
- b) die für Arbeitsfragen zuständigen Justizbehörden und die Arbeitsverwaltungsbehörden in die Planung und Durchführung der Politiken und Programme einbeziehen, wobei diese Behörden eine entsprechende Ausbildung erhalten sollten;
- c) in innerstaatlichen Rechtsvorschriften Massnahmen zur Behandlung von Verletzungen der Privatsphäre und Vertraulichkeit sowie anderer durch diese Empfehlung gewährter Schutzmechanismen vorsehen;
- d) die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den zuständigen öffentlichen Stellen und öffentlichen und privaten Diensten, einschliesslich Versicherungs- und Leistungsprogrammen oder anderer Arten von Programmen, sicherstellen;
- e) alle Unternehmen fördern und unterstützen, damit sie die innerstaatlichen Politiken und Programme auch durch ihre Lieferketten und Vertriebsnetze unter Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchführen und sicherstellen, dass die in Ausfuhr-Freizonen tätigen Unternehmen sich danach richten;
- f) den sozialen Dialog, einschliesslich Konsultationen und Verhandlungen, im Einklang mit dem Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, und andere Formen der Zusammenarbeit von staatlichen Stellen, öffentlichen und privaten Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern fördern, unter Berücksichtigung der Auffassungen von betriebsärztlichem Personal, Spezialisten für HIV und Aids und anderen Parteien, z. B. Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten, internationale Organisationen, einschlägige Organisationen der Zivilgesellschaft und Länderkoordinierungsmechanismen;
- g) unter Berücksichtigung der neuesten wissenschaftlichen und sozialen Entwicklungen und der Notwendigkeit, geschlechtsspezifischen und kulturellen Anliegen Rechnung zu tragen, formuliert, umgesetzt, regelmässig überprüft und aktualisiert werden;

- h) u.a. mit Politiken und Programmen für Arbeit, Soziale Sicherheit und Gesundheit koordiniert werden;
- i) sicherstellen, dass Mitglieder unter gebührender Berücksichtigung innerstaatlicher Verhältnisse und der Kapazität der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer angemessene Vorkehrungen für ihre Umsetzung treffen.

Sozialer Dialog

38. Die Durchführung der Politiken und Programme zu HIV und Aids sollte sich auf Zusammenarbeit und Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern und Regierungen stützen, mit aktiver Beteiligung der mit HIV lebenden Personen an ihrer Arbeitsstätte.

39. Die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten das Bewusstsein für HIV und Aids, einschliesslich Prävention und Nichtdiskriminierung, durch Aufklärung und Information ihrer Mitglieder fördern. Geschlechtsspezifischen und kulturellen Anliegen sollte dabei Rechnung getragen werden.

Aufklärung, Ausbildung, Information und Anhörung

40. Ausbildungsmassnahmen, Sicherheitsinstruktionen und alle notwendigen Hinweise in der Arbeitsstätte im Zusammenhang mit HIV und Aids sollten in klarer und verständlicher Form für alle Arbeitnehmer und insbesondere für Wanderarbeitnehmer, neu eingestellte oder unerfahrene Arbeitnehmer, junge Arbeitnehmer und Personen in einer Ausbildung, einschliesslich Praktikanten und Lehrlingen, bereitgestellt werden. Ausbildungsmassnahmen, Instruktionen und Hinweise sollten geschlechtsspezifischen und kulturellen Anliegen Rechnung tragen und an die Merkmale der Belegschaft angepasst sein, wobei die Risikofaktoren der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

41. Für Arbeitgeber, Führungskräfte und Vertreter der Arbeitnehmer sollten neueste wissenschaftliche und sozioökonomische Informationen und, soweit angebracht, Aufklärungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu HIV und Aids zur Verfügung stehen, um ihnen dabei zu helfen, geeignete Massnahmen in der Arbeitsstätte zu treffen.

42. Alle Arbeitnehmer, einschliesslich Praktikanten, Auszubildenden und Freiwilligen, sollten im Kontext von Arbeitsunfällen und Erster Hilfe sensibilisierende Informationen und eine geeignete Ausbildung in HIV-Infektionskontrollverfahren erhalten. Arbeitnehmer, deren berufliche Tätigkeit sie der Gefahr einer Exposition gegenüber menschlichem Blut, Blutprodukten und anderen Körperflüssigkeiten aussetzt, sollten eine zusätzliche Ausbildung in Expositionsprävention, Verfahren zur Registrierung einer Exposition und Post-Expositions-Prophylaxe erhalten.

43. Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten das Recht haben, zu den zur Durchführung der Politiken und Programme im Zusammenhang mit HIV und Aids ergriffenen Massnahmen informiert und angehört zu werden. Die Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sollten gemäss der innerstaatlichen Praxis an Inspektionen der Arbeitsstätte teilnehmen.

Öffentliche Dienste

44. Die Rolle der Arbeitsverwaltungsdienste, einschliesslich der Arbeitsaufsicht, und der für Arbeitsfragen zuständigen Justizbehörden bei der Antwort auf HIV und Aids sollte überprüft und, falls erforderlich, gestärkt werden.

45. Die öffentlichen Gesundheitssysteme sollten gestärkt werden und sich an den Gemeinsamen IAO/WHO-Richtlinien zu Gesundheitsdiensten und HIV/Aids, 2005, in der jeweils neuesten Fassung orientieren, um einen besseren Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung zu gewährleisten und die zusätzliche Belastung von öffentlichen Diensten, insbesondere von Arbeitnehmern im Gesundheitswesen, durch HIV und Aids zu verringern.

Internationale Zusammenarbeit

46. Die Mitglieder sollten durch zwei- oder mehrseitige Vereinbarungen, durch ihre Teilnahme am multilateralen System oder durch andere wirksame Mittel zusammenarbeiten, um diese Empfehlung durchzuführen.

47. Von Herkunfts-, Transit- und Zielländern sollten für Wanderarbeitnehmer Massnahmen zur Sicherstellung des Zugangs zu HIV-Präventions-, Behandlungs-, Betreuungs- und Hilfsdiensten getroffen werden, und gegebenenfalls sollten zwischen den betroffenen Ländern Vereinbarungen geschlossen werden.

48. Die internationale Zusammenarbeit zwischen und unter Mitgliedern, ihren nationalen Strukturen für HIV und Aids und einschlägigen internationalen Organisationen sollte gefördert werden und den systematischen Austausch von Informationen über alle Massnahmen einschliessen, die als Antwort auf die HIV-Pandemie getroffen worden sind.

49. Mitglieder und multilaterale Organisationen sollten der Koordination und den notwendigen Ressourcen zur Deckung der Bedürfnisse aller Länder, insbesondere der Länder mit einer hohen Prävalenz, bei der Entwicklung internationaler Strategien und Programme für die HIV-Verhütung, Behandlung, Betreuung und Unterstützung im Zusammenhang mit HIV besondere Aufmerksamkeit widmen.

50. Mitglieder und internationale Organisationen sollten sich darum bemühen, die Preise von Artikeln jeglicher Art für die Verhütung und Behandlung einer durch HIV hervorgerufenen Infektion und anderer opportunistischer Infektionen und mit HIV zusammenhängender Krebserkrankungen sowie die entsprechenden Pflegemassnahmen zu verringern.

VI. Folgemaassnahmen

51. Die Mitglieder sollten einen geeigneten Mechanismus einrichten oder einen vorhandenen Mechanismus nutzen, um Entwicklungen im Bereich der innerstaatlichen Politik zu HIV und Aids und die Welt der Arbeit zu überwachen und Ratschläge zu ihrer Annahme und Durchführung zu formulieren.

52. Die massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten in dem Mechanismus zur Überwachung von Entwicklungen im Bereich der innerstaatlichen Politik gleichberechtigt vertreten sein. Ausserdem sollten diese Verbände im Rahmen des Mechanismus so oft wie nötig unter Berücksichtigung der Auffassungen der Organisationen der mit HIV lebenden Menschen sowie von Sachverständigenberichten oder fachlichen Studien konsultiert werden.

53. Die Mitglieder sollten soweit wie möglich ausführliche Informationen und statistische Daten sammeln und Untersuchungen über Entwicklungen auf nationaler und sektoraler Ebene in Bezug auf HIV und Aids in der Welt der Arbeit durchführen und dabei der Verteilung von Männern und Frauen und anderen relevanten Faktoren Rechnung tragen.

54. Zusätzlich zur Berichterstattung nach Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation könnte eine regelmässige Überprüfung der aufgrund dieser Empfehlung getroffenen Massnahmen in die innerstaatlichen Berichte an UNAIDS sowie in die Berichte gemäss einschlägigen internationalen Instrumenten aufgenommen werden.