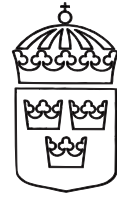


Regeringens skrivelse

2011/12:16



ILO:s rekommendation (nr 200) om hiv/aids och
arbetslivet

Skr.
2011/12:16

Regeringen överlämnar denna skrivelse till riksdagen.

Stockholm den 29 september 2011

Fredrik Reinfeldt

Hillevi Engström
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

Genom skrivelsen informeras riksdagen om en rekommendation om hiv/aids och arbetslivet, som antagits i juni 2010 av Internationella arbetskonferensen.

Innehållsförteckning

Skr. 2011/12:16

1	Inledning.....	3
1.1	Allmänt om ILO.....	3
1.2	Ärendet och dess beredning	3
2	Rekommendationen om hiv/aids och arbetslivet	4
2.1	Bakgrund.....	4
2.2	Rekommendationens huvudsakliga innehåll	5
2.3	Regeringens överväganden	6
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 29 september 2011		31

1.1 Allmänt om ILO

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. Genom sin anslutning till Nationernas förbund 1920 inträdde Sverige som medlem av ILO.

ILO leds av en verkställande styrelse, som sammanträder tre gånger per år och är trepartiskt sammansatt med företrädare för regeringar, arbetsgivare och arbetstagare. Ledamöterna väljs för en treårig mandatperiod. För perioden juni 2008–juni 2011 innehade Sverige en suppleantplats för regeringssidan i styrelsen. Bland de nordiska länderna invaldes Danmark i juni 2011 på ordinarie plats i styrelsen för innevarande treårsperiod.

ILO:s beslutande församling – Internationella arbetskonferensen – sammanträder i regel en gång per år. Som ett resultat av de diskussioner som förs under arbetskonferensen kan konferensen med stöd av ILO:s stadga anta konventioner eller rekommendationer. Arbetskonferensen kan även anta resolutioner och deklarationer.

En konvention är avsedd att ratificeras av organisationens medlemmar och blir därmed juridiskt bindande. En rekommendation kan tjäna som inspiration i samband med nationell lagstiftning, men saknar den juridiskt bindande karaktär som en ratificerad konvention har. Inte heller resolutioner eller deklarationer är juridiskt bindande.

Inom högst arton månader efter arbetskonferensens session är medlemsstaterna enligt artikel 19 i ILO:s stadga skyldiga att lägga fram för landets lagstiftande församling antagna konventioner och rekommendationer för lagstiftning eller andra åtgärder. Enligt stadgan innebär denna skyldighet i de fall det rör en konvention ett ställningstagande i fråga om ratifikation. Medlemsstaterna har ingen formell skyldighet att till den lagstiftande församlingen kommunicera konferensbeslut i form av resolutioner eller deklarationer.

1.2 Ärendet och dess beredning

Internationella arbetskonferensens nittiononde möte, som ägde rum i Genève den 2–18 juni 2010, antog den 17 juni 2010 – efter två års förhandlingar – en rekommendation om hiv/aids och arbetslivet. Rekommendationen antogs med 443 röster för, fyra emot och elva nedlagda. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för, medan arbetsgivarrepresentanten inte deltog i omröstningen.

Texterna på engelska och svenska till rekommendationen återges i *bilaga 1*.

Rekommendationen har enligt bestämmelserna i ILO-konventionen (nr 144) om samråd på trepartsbasis för att främja ILO:s normer remitterats till ILO-kommittén, som i sin tur inhämtat yttranden från berörda myndigheter och organisationer. ILO-kommitténs yttrande och en full-

2 Rekommendationen om hiv/aids och arbetslivet

2.1 Bakgrund

UNAIDS, FN:s program för att samordna FN-systemets insatser mot hiv/aids, som bl.a. finansieras av Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Världshälsoorganisationen (WHO), uppskattar att mer än 34 miljoner människor lever med hiv/aids världen över (2010 års siffror). Afrika söder om Sahara är den värst drabbade regionen med över 22 miljoner barn och vuxna som är hiv-positiva; av dessa utgör 76 procent kvinnor enligt UNAIDS. Enligt andra bedömningar (Actionaid) uppgår det totala antalet hiv-smittade till 40 miljoner. Alltsedan upptäckten av hiv/aids 1981 har hiv-viruset enligt UNAIDS skördat närmare 30 miljoner människoliv. Omkring 7 000 personer drabbas av hiv-infektion varje dag.

ILO gör bedömningen att över 90 procent av dem som drabbats av hiv är vuxna i produktiv och arbetsför ålder (15–49 år). En hiv-epidemi får därmed förödande återverkningar på arbetskraften och hela näringslivet för ett enskilt land. Som en följd därav kan insatser på arbetsplatsen bli av avgörande betydelse för det preventiva hiv/aids-arbetet, för att motverka stigmatisering av hiv-drabbade och för att underlätta tillgång till behandling och stödåtgärder av olika slag för arbetstagare som lever med hiv.

År 1988 inledde ILO ett samarbete med WHO mot hiv/aids. År 1991 antog ILO en uppförandekod om hiv/aids till vägledning för det förebyggande hiv/aids-arbetet på arbetsplatsen. Uppförandekoden har fått stort globalt genomslag. Den har översatts till 60 språk och har inspirerat till policy- och lagstiftningsåtgärder i ett 70-tal av ILO:s medlemsstater.

Framgången med ILO:s uppförandekod i kombination med kravet på ökade insatser för att uppnå FN:s sjätte millenniemål, att stoppa spridningen av hiv/aids före 2015, ledde till ett beslut vid ILO:s styrelsemöte i mars 2007 att föra upp ämnet hiv/aids och arbetslivet på dagordningen för Internationella arbetskonferensen 2009. Avsikten med beslutet var först och främst att stärka genomslagskraften av ILO:s uppförandekod om hiv/aids. Dessutom hoppades ILO:s styrelse med beslutet att bidra till att främja ett enhetligt och uppföljningsbart agerande från de centrala aktörerna i arbetslivet. På sedvanligt sätt var rekommendationen föremål för en tvåårsbehandling vid två på varandra följande arbetskonferenser. Efter avslutad utskottsbehandling antog Internationella arbetskonferensen den 17 juni 2010 rekommendationen om hiv/aids och arbetslivet med stor majoritet.

Rekommendationen består av en ingress och sex avsnitt, varav de senare omfattar 54 artiklar.

I inledningsavsnittet konstateras att hiv och aids i hög grad får konsekvenser för enskilda arbetstagare, deras familjer och anhöriga samt för näringslivet och arbetslivet i sin helhet, såväl inom den formella som den informella sektorn. Därmed påverkas inte bara den enskildes livssituation och förhållanden på arbetsplatsen, utan i förlängningen även hela arbetsmarknaden och samhällsekonomin i stort.

Av avsnitt II framgår att rekommendationen har ett brett tillämpningsområde. Alla arbetstagare omfattas, men även praktikanter, lärlingar, oavlönade personer, arbetssökande och permitterad personal. Rekommendationen är tillämplig på alla sektorer i arbetslivet, såväl privata som offentliga och inkluderar både den formella och den informella sektorn. Även försvarsmakten och arbetstagare som bär uniform ingår.

I avsnitt III utvecklas de principer på vilka rekommendationen bygger. Unikt är att rekommendationen är det första internationella instrumentet för främjande av mänskliga rättigheter med inriktning på hiv och aids i arbetslivet. Det innebär att åtgärder för att motverka hiv och aids ska erkännas som ett led i förverkligandet av mänskliga rättigheter, grundläggande friheter och jämställdhet för alla. En annan viktig utgångspunkt är att hiv och aids bör betraktas och hanteras som en arbetsplatsrelaterad fråga. Diskriminering och stigmatisering av arbetstagare, och i synnerhet av arbetssökande på grundval av verklig eller upplevd hiv-status ska bekämpas. Verklig eller upplevd hiv-status ska inte utgöra grund för uppsägning. Arbetstagare ska skyddas av sekretess och inte tvingas till obligatoriska hiv-test eller krav på avslöjande av hiv-status. I stället förordar rekommendationen att arbetstagare, deras familjer och anhöriga ges tillgång till och drar nytta av de insatser för förebyggande åtgärder, behandling, vård och stöd som ska kunna erbjudas av arbetsgivaren. Utformning, genomförande och utvärdering av nationella hiv/aids-program bör ske under medverkan av arbetstagarna. Rekommendationen föreskriver vidare ett sekretess- och integritetsskydd i fråga om hiv-status för arbetstagare, deras familjer och anhöriga. De åtgärder som vidtas på arbetsplatsen ska ingå som en del i en nationell strategi mot hiv/aids.

Avsnitt IV preciserar hur den nationella politiken och de nationella programmen bör utformas och genomföras för att förebygga och minska konsekvenserna av hiv-infektion. Av central betydelse i sammanhanget är att den nationella arbetslivspolitik mot hiv/aids bör utarbetas i samråd med arbetsmarknadens parter och berörda inom hälsosektorn. Regeringarna uppmanas att samarbeta med berörda nationella myndigheter i syfte att integrera arbetslivsaspekterna i nationella utvecklingsplaner och strategier mot hiv/aids. Som vägledning för det nationella arbetet med att motverka diskriminering hänvisas till några grundläggande redan antagna ILO-konventioner, som 1958 års konvention nr 111 om diskriminering (anställning och yrkesutövning) (ratificerad av Sverige den 20 juni 1962; prop. 1962:70) och 1982 års konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (ratificerad av Sverige den 12 juni 1984; prop. 1982/83/124). En rad förebyggande åtgärder föreslås, bl.a. främjande av aktuell, relevant och

lättillgänglig information samt utbildningsprogram för att hjälpa arbetstagare att förstå och minska risken för alla former av överföring av hiv-infektion och för att förstå vikten av ändrade riskbeteenden. Alla som omfattas av rekommendationen ska vara berättigade till hälso- och sjukvård, som ska vara kostnadsfri eller erbjudas till ett rimligt pris, inklusive frivillig rådgivning eller hiv-testning och nödvändig medicinsk behandling. Personer som lever med hiv ska ges möjlighet att vara kvar i sitt arbete eller erbjudas nytt arbete. Medlemsstaterna uppmanas även att vidta åtgärder för att skydda unga arbetstagare mot risken för hiv-infektion, bl.a. genom informationsinsatser.

I avsnitt V anges hur och av vilka aktörer rekommendationen ska om sättas i praktiken. Regeringarnas ansvar för en samlad nationell hiv/aids-politik och handlingsplan för arbetslivet – utarbetade i samråd med parterna på arbetsmarknaden – har redan berörts i samband med avsnitt IV. Arbetsmarknadens parter har ett särskilt ansvar att på arbetsplatsen samarbeta i frågor som rör information och utbildning för att öka medvetenheten om riskerna med hiv samt även om frågor som rör det förebyggande arbetet. Möjligheten att underlätta tillgång till behandling, vård och andra stödåtgärder för hiv-drabbade arbetstagare är exempel på insatser från arbetsgivarens sida, medan arbetstagarerna bör ges rätt att utforma, delta i och genomföra en hiv/aids-relaterad arbetsplatspolitik. I den nationella strategin bör det även säkerställas att medel reserveras för genomförande av kraven i rekommendationen.

Avsnitt VI innehåller en slutbestämmelse om uppföljning av rekommendationen. Medlemsstaterna uppmanas att skapa en mekanism eller ett lämpligt organ för att övervaka utvecklingen av den nationella arbetslivspolitiken mot hiv/aids. Parterna bör vara företrädare i detta övervakningsorgan. I artikel 54 erinras om att medlemsstaterna enligt artikel 19 i ILO:s stadga är ålagda att rapportera om vilka eventuella åtgärder som vidtagits med anledning av rekommendationen.

Slutligen bör omnämnas att Internationella arbetskonferensen vid sin session i juni 2010 enhälligt antog en särskild resolution för att främja och genomföra rekommendationen om hiv/aids och arbetslivet. I resolutionen anmodas ILO:s styrelse att – inom ramen för den reguljära eller den frivilliga budgeten för ILO – verka för att organisationen avsätter tillräckliga medel för att förverkliga rekommendationen.

2.3 Regeringens överväganden

Regeringens bedömning: Rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet föranleder inte några åtgärder.

ILO-kommittén: Rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet har remitterats till ILO-kommittén, som i sin tur inhämtat yttranden från Arbetsmiljöverket, Datainspektionen, Socialstyrelsen, Försäkringskassan, Diskrimineringsombudsmannen, SIDA, Arbetsgivarverket, Smittskyddsinstitutet, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens central-

organisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Företagarna och Riksförbundet för HIV-positiva. Skr. 2011/12:16

Remissinstanserna: Remissinstanserna framhåller att ILO:s rekommendation är väl motiverad och värdefull och konstaterar samstämmigt att rekommendationen inte föranleder några omedelbara åtgärder i Sverige.

Datainspektionen hänvisar i sitt yttrande till sitt remissvar på det betänkande som avlämnats av Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). I sitt remissvar till den utredningen framhöll Datainspektionen behovet av en samlad reglering i en särskild lag till skydd för den personliga integriteten, något som utredningen också föreslår. I ett sådant lagstiftningsarbete, anför Datainspektionen, kan de mångfacetterade integritetsfrågor, som uppkommer i arbetslivet och som inte bara gäller sådant som regleras i dataskyddsdirektivet, tas om hand. Datainspektionen hävdar att det som framkommit i ILO:s rekommendation om hiv/aids och arbetslivet ytterligare stärker den uppfattningen.

Smittskyddsinstitutet anser att Sveriges nationella strategi mot hiv/aids och vissa andra smittsamma sjukdomar, som antogs av riksdagen 2005 (prop. 2005/06:60), till stor del täcker in de förebyggande och stödjande insatser som berörs i rekommendationen. Gällande lagstiftning är tillräcklig för att möta rekommendationens krav men smittskyddslagstiftningen kan på sikt kan behöva ses över, bl.a. mot bakgrund av ny kunskap.

Även Socialstyrelsen och Sveriges Kommuner och Landsting erinrar om den nationella strategin och Socialstyrelsen hänvisar till strategins tredje delmål: ”Kunskapen om hiv/aids och om hur det är att leva med sjukdomen ska förbättras i offentlig verksamhet, i arbetslivet och i samhället i stort”. Mot bakgrund av den ambitionen ser Socialstyrelsen samordningsvinster när det gäller genomförande och uppföljning av ILO:s rekommendation i förhållande till den svenska nationella strategin och uppföljningen av United Nations General Assembly Special Session Declaration of Commitment on HIV/AIDS, en deklaration som Sverige undertecknat.

Sida påpekar att rekommendationen understryker betydelsen av den viktiga roll arbetsmarknadens parter har för att bekämpa hiv och aids. Vidare påminner Sida om att myndigheten ansvarar för ett omfattande stöd till arbetet mot hiv/aids, i synnerhet i Afrika söder om Sahara. Sedan 2005 har Sida bidragit med finansiering av ILO:s regionala arbete till stöd för insatser inom transportsektorn och den informella sektorn.

Som skäl till att rekommendationen inte bör läggas till grund för åtgärder i Sverige hävdar Svenskt Näringsliv och Företagarna att det redan existerar ett omfattande regelverk i form av lagstiftning och kollektivavtal på de områden som berörs av rekommendationen.

Landsorganisationen i Sverige menar att rekommendationen kan användas också i Sverige för att bilda opinion kring arbetet med prevention och stöd när det gäller hiv/aids i arbetslivet.

Skälen för regeringens bedömning: Rekommendationen är av stort värde, såtillvida att den är det hittills enda internationella instrumentet för att främja de mänskliga rättigheterna med uttryckligt fokus på hiv och aids i arbetslivet. Den bör i första hand få stor genomslagskraft i utvecklingsländer som ett av verktygen för att uppnå millenniemål 6: stoppa

spridningen av hiv/aids och andra smittsamma sjukdomar. En bärande tanke med rekommendationen är att insatser på arbetsplatsen och i arbetslivet för att motverka och förebygga spridning av hiv inte bara bidrar till den enskilde arbetstagarens förbättrade hälsa och goda arbetsvillkor. Åtgärder på arbetsplatsnivå kan även få betydande samhälls-ekonomiska konsekvenser. Erfarenheten och aktuella data visar att i vissa regioner i världen och i enskilda länder kan en hiv-epidemi slå ut stora delar av arbetskraften, minska arbetskraftsutbudet, höja sjukfrånvaron, öka arbetslösheten, försvaga produktiviteten och bidra till en negativ ekonomisk utveckling. Mot den bakgrunden är rekommendationen synnerligen berättigad och välmotiverad. Kvinnor och flickor, som många gånger redan har en utsatt position i samhället och i arbetslivet framför allt i utvecklingsländer, tenderar att drabbas särskilt hårt vid en hiv-epidemi av olika sociala, kulturella och ekonomiska skäl. Arbetsplats- och företagsrelaterade insatser för att bekämpa smittspridning av hiv och aktivera och stödja de arbetstagare, som lever med hiv, kan i hög grad också bidra till att stärka kvinnans ställning och självbestämmande på arbetsmarknaden, inte minst i utvecklingsländer.

I det sammanhanget bör erinras om Swedish Workplace HIV/AIDS Programme (SWHAP), ett Sida-finansierat samarbete mellan svenska företag, Näringslivets Internationella Råd och Industrifacket Metall, som ska bidra till att hejda aids-epidemin i södra Afrika. Programmet syftar till att främja och bidra till etablering av arbetsplatsprogram i frågor som rör hiv och aids på svenskrelaterade arbetsplatser i Afrika söder om Sahara. Projektet startade 2004 och har för närvarande finansiering till och med utgången av 2012. SWHAP omfattar 51 företag och programmet bedrivs i ett tiotal länder i södra Afrika. Under 2010 bidrog SWHAP med stöd till nära 90 arbetsplatser och nådde därigenom 20 000 arbetstagare. SWHAP når även utanför företagen. Flera stora svenska företag är engagerade i programmet. I Sydafrika medverkar bl.a. 13 företag med svensk anknytning i SWHAP. Sedan programmet drogs igång har antalet anställda som väljer att hiv-testa sig ökat dramatiskt på företag, som omfattas av SWHAP. Arbetsplatsprogrammet har visat sig vara både nödvändigt och framgångsrikt, eftersom det bygger på samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Det är angeläget att arbetet fortsätter och förstärks.

Den nuvarande svenska nationella politiken på hiv/aids-området ligger väl i linje med rekommendationens förslag till åtgärder. Rekommendationen kan tjäna som inspiration för arbetet i Sverige med att skapa opinion och utveckla det förebyggande arbetet ifråga om hiv/aids i arbetslivet.

Rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet föranleder enligt regeringens mening inte några åtgärder i Sverige.

**RECOMMENDATION (No 200)
CONCERNING HIV AND
AIDS AND THE WORLD OF
WORK**

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 99th Session on 2 June 2010, and

Noting that HIV and AIDS have a serious impact on society and economies, on the world of work in both the formal and informal sectors, on workers, their families and dependants, on the employers' and workers' organizations and on public and private enterprises, and undermine the attainment of decent work and sustainable development, and

Reaffirming the importance of the International Labour Organization's role in addressing HIV and AIDS in the world of work and the need for the Organization to strengthen its efforts to achieve social justice and to combat discrimination and stigmatization with regard to HIV and AIDS in all aspects of its work and mandate, and

Recalling the importance of reducing the informal economy by attaining decent work and sustainable development in order to better mobilize the world of work in the response to HIV and AIDS, and

Noting that high levels of social and economic inequality, lack of information and awareness, lack of confidentiality and insufficient access to and adherence to treatment, increase the risk of HIV transmission, mortality levels, the number of children who have lost one or both parents and the

**REKOMMENDATION (nr 200)
OM HIV OCH AIDS OCH
ARBETSLIVET**

Internationella arbetskonferensen, som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där till sitt nittionionde möte den 2 juni 2010,

noterar att hiv och aids i hög grad påverkar samhället och näringslivet, arbetslivet i såväl den formella som den informella sektorn, arbetstagarna, deras familjer och anhöriga, arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer och offentliga och privata företag och äventyrar förverkligandet av goda arbetsvillkor och en hållbar utveckling,

bekräftar vikten av Internationella arbetsorganisationens roll när det gäller hiv och aids i arbetslivet och behovet av att organisationen ökar sina ansträngningar för att i alla faser av sitt arbete och mandat skapa social rättvisa och bekämpa diskriminering och stigmatisering med avseende på hiv och aids,

erinrar om betydelsen av att minska den informella ekonomin genom att uppnå goda anständiga arbetsvillkor och en hållbar utveckling för att bättre mobilisera arbetslivet mot hiv och aids,

noterar att stor social och ekonomisk ojämlikhet, brist på information och medvetenhet, avsaknad av sekretess och otillräcklig tillgång till och fullföljande av behandling ökar risken för smittspridning av hiv, dödligheten, antalet barn som har förlorat en eller båda sina föräldrar och

number of workers engaged in informal work, and

Considering that poverty, social and economic inequality and unemployment increase the risk of lack of access to prevention, treatment, care and support, therefore increasing the risk of transmission, and

Noting that stigma, discrimination and the threat of job loss suffered by persons affected by HIV or AIDS are barriers to knowing one's HIV status, thus increasing the vulnerability of workers to HIV and undermining their right to social benefits, and

Noting that HIV and AIDS have a more severe impact on vulnerable and at-risk groups, and

Noting that HIV affects both men and women, although women and girls are at greater risk and more vulnerable to HIV infection and are disproportionately affected by the HIV pandemic compared to men as a result of gender inequality, and that women's empowerment is therefore a key factor in the global response to HIV and AIDS, and

Recalling the importance of safeguarding workers through comprehensive occupational safety and health programmes, and

Recalling the value of the ILO code of practice An ILO code of practice on HIV/ AIDS and the world of work, 2001, and the need to strengthen its impact given that there are limits and gaps in its implementation, and

Noting the need to promote and implement the international labour Conventions and Recommendations and other international instruments that are relevant to HIV and AIDS and the world of work, including those that recog-

antalet sysselsatta i informellt arbete,

beaktar att fattigdom, social och ekonomisk ojämlikhet och arbetslöshet ökar risken för bristande tillgång till förebyggande åtgärder, behandling, vård och stöd och därmed ökar risken för smittspridning,

noterar att det stigma, den diskriminering och det hot att förlora arbetet som personer som är drabbade av hiv eller aids lider av utgör hinder mot att få kännedom om personens hiv-status och därmed ökar arbetstagarnas sårbarhet för hiv och undergräver deras rätt till sociala förmåner,

noterar att hiv och aids har allvarligare effekter på sårbara grupper och riskutsatta grupper,

noterar att hiv drabbar både män och kvinnor, men att kvinnor och flickor löper större risk, är mer sårbara för hiv-smitta och i högre grad drabbas av hiv-pandemin jämfört med män till följd av ojämlikhet mellan könen, och att en förstärkning av kvinnornas självbestämmande därför är en avgörande faktor i den globala kampen mot hiv och aids,

erinrar om betydelsen av att skydda anställda genom allsidiga program för säkerhet och hälsa i arbetet,

erinrar om värdet av ILO:s uppförandekod, An ILO code of practice on hiv/aids and the world of work, 2001, och behovet av att stärka dess genomslagskraft med hänsyn till att det finns begränsningar och brister i dess genomförande,

beaktar att behovet av att främja och genomföra de internationella arbetskonventionerna och rekommendationerna och andra internationella instrument som är relevanta för hiv/aids och arbetslivet, däribland de som erkänner

nize the right to the highest attainable standard of health and to decent living standards, and

Recalling the specific role of employers' and workers' organizations in promoting and supporting national and international efforts in response to HIV and AIDS in and through the world of work, and

Noting the important role of the workplace as regards information about and access to prevention, treatment, care and support in the national response to HIV and AIDS, and

Affirming the need to continue and increase international cooperation, in particular in the context of the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS, to support efforts to give effect to this Recommendation, and

Recalling the value of collaboration at the national, regional and international levels with the structures dealing with HIV and AIDS, including the health sector and with relevant organizations, especially those representing persons living with HIV, and

Affirming the need to set an international standard in order to guide governments and organizations of employers and workers in defining their roles and responsibilities at all levels, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to HIV and AIDS and the world of work, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation; adopts this seventeenth day of June of the year two thousand and ten the following Recommendation, which may be cited as the HIV and AIDS Recommendation, 2010.

rätten till högsta tillgängliga hälsostandard och till en dräglig levnadsstandard,

erinrar om den specifika roll arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer spelar för att främja och stödja nationella och internationella ansträngningar för att bekämpa hiv och aids i och genom arbetslivet,

beaktar arbetsplatsens viktiga roll när det gäller information om och tillgång till förebyggande åtgärder, behandling, vård och stöd i den nationella kampen mot hiv och aids,

bekräftar behovet av att fortsätta och vidga det internationella samarbetet, särskilt inom FN:s gemensamma program mot hiv och aids, för att stödja ansträngningar att genomföra denna rekommendation,

erinrar om värdet av samarbete på nationell, regional och internationell nivå med de strukturer som hanterar hiv och aids, bland annat hälsosektorn, och med relevanta organisationer, särskilt sådana som företräder personer som lever med hiv,

bekräftar behovet av att fastställa en internationell standard för att vägleda regeringar och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer med att definiera sina roller och ansvar på alla nivåer,

har beslutat anta vissa förslag med avseende på hiv/aids och arbetslivet,

har beslutat att dessa förslag ska utformas som en rekommendation, och antar denna dag, den 17 juni 2010, följande rekommendation, som kan kallas 2010 års hiv/aids-rekommendation.

I. Definitions

1. For the purposes of this Recommendation:

(a) "HIV" refers to the human immunodeficiency virus, a virus that damages the human immune system. Infection can be prevented by appropriate measures;

(b) "AIDS" refers to the acquired immunodeficiency syndrome which results from advanced stages of HIV infection, and is characterized by opportunistic infections or HIV-related cancers, or both;

(c) "persons living with HIV" means persons infected with HIV;

(d) "stigma" means the social mark that, when associated with a person, usually causes marginalization or presents an obstacle to the full enjoyment of social life by the person infected or affected by HIV;

(e) "discrimination" means any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation, as referred to in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and Recommendation, 1958;

(f) "affected persons" means persons whose lives are changed by HIV or AIDS owing to the broader impact of the pandemic;

(g) "reasonable accommodation" means any modification or adjustment to a job or to the workplace that is reasonably practicable and enables a person living with HIV or AIDS to have access to, or participate or advance in, employment;

(h) "vulnerability" means the unequal opportunities, social

I. Definitioner

1. I denna rekommendation avses med

(a) hiv: humant immunbristvirus, ett virus som skadar det mänskliga immunsystemet. Infektion kan förebyggas genom lämpliga åtgärder,

(b) aids: det förvärvade immunbristsyndrom som är en följd av framskridna stadier av hiv-infektion och kännetecknas av opportunistiska infektioner eller hiv-relaterade cancrar, eller bådadera,

(c) personer som lever med hiv: personer som är smittade av hiv,

(d) stigma: det sociala kännetecken som, när det knyts till en person, vanligen orsakar marginalisering eller utgör ett hinder för den som är infekterad eller drabbas av hiv att fullt ut delta i samhällslivet,

(e) diskriminering: varje särbehandling, utestängning eller preferens som leder till att lika möjligheter eller lika behandling i anställning eller yrkesutövning enligt 1958 års konvention och rekommendation om diskriminering (anställning och yrkesutövning) omöjliggörs eller påverkas negativt,

(f) drabbade personer: personer vars liv förändras genom hiv eller aids beroende på inverkan i vidare bemärkelse av pandemin,

(g) rimlig anpassning: varje ändring eller anpassning av tjänsten eller arbetsplatsen som rimligen kan göras och som gör det möjligt för en person som lever med hiv eller aids att få tillgång till, delta i eller befordras i arbetet,

(h) sårbarhet: de ojämlika möjligheter, det sociala utanförskap,

exclusion, unemployment or precarious employment, resulting from the social, cultural, political and economic factors that make a person more susceptible to HIV infection and to developing AIDS;

(i) "workplace" refers to any place in which workers perform their activity; and

(j) "worker" refers to any persons working under any form or arrangement.

den arbetslöshet eller den otrygghet i anställningen som följer av de sociala, kulturella, politiska och ekonomiska faktorer som gör en person mera mottaglig för hiv-smitta och för att utveckla aids,

(i) arbetsplats: varje plats där arbetstagare bedriver sin verksamhet,

(j) arbetstagare: varje person som arbetar, oavsett i vilken form eller på vilka villkor detta sker.

II. Scope

2. This Recommendation covers:

(a) all workers working under all forms or arrangements, and at all workplaces, including:

(i) persons in any employment or occupation;

(ii) those in training, including interns and apprentices;

(iii) volunteers;

(iv) jobseekers and job applicants; and

(v) laid-off and suspended workers;

(b) all sectors of economic activity, including the private and public sectors and the formal and informal economies; and

(c) armed forces and uniformed services.

II. Tillämpningsområde

2. Denna rekommendation är tillämplig på:

(a) alla arbetstagare som utför arbete i någon form eller på några villkor samt på alla arbetsplatser, bland annat:

(i) personer i varje anställning eller yrkesutövning,

(ii) personer under utbildning, bland annat praktikanter och lärlingar,

(iii) oavlönade personer,

(iv) personer som söker arbete, allmänt eller en specifik tjänst,

(v) friställd och permitterad personal,

(b) alla sektorer av näringslivet, såväl privata som offentliga, formella och informella,

(c) väpnade styrkor och personal som bär uniform.

III. General principles

3. The following general principles should apply to all action involved in the national response to HIV and AIDS in the world of work:

(a) the response to HIV and AIDS should be recognized as contributing to the realization of human rights and fundamental freedoms and gender equality for all, including workers, their families and their dependants;

(b) HIV and AIDS should be recognized and treated as a workplace issue, which should be included among the essential elements of the national, regional and international response to the pandemic with full participation of organizations of employers and workers;

(c) there should be no discrimination against or stigmatization of workers, in particular jobseekers and job applicants, on the grounds of real or perceived HIV status or the fact that they belong to regions of the world or segments of the population perceived to be at greater risk of or more vulnerable to HIV infection;

(d) prevention of all means of HIV transmission should be a fundamental priority;

(e) workers, their families and their dependants should have access to and benefit from prevention, treatment, care and support in relation to HIV and AIDS, and the workplace should play a role in facilitating access to these services;

(f) workers' participation and engagement in the design, implementation and evaluation of national and workplace programmes should be recognized

III. Allmänna principer

3. Följande allmänna principer bör gälla för all verksamhet inom nationella åtgärder mot hiv och aids i arbetslivet:

(a) åtgärder mot hiv och aids bör anses medverka till att förverkliga mänskliga rättigheter, grundläggande friheter och jämställdhet mellan könen för alla, inklusive arbetstagare, deras familjer och deras anhöriga,

(b) hiv och aids bör erkännas och betraktas som en arbetsplatsfråga, som bör ingå bland de väsentliga inslagen i nationella, regionala och internationella åtgärder mot pandemin med full medverkan från arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer,

(c) det bör inte finnas någon diskriminering eller stigmatisering av arbetstagare, särskilt arbets sökande, grundad på verklig eller antagen hiv-status eller att de tillhör regioner i världen eller befolkningsgrupper som antas löpa större risk eller vara mera utsatta för hiv-smitta,

(d) att förebygga alla smittvägar för hiv bör vara en grundläggande prioriterad åtgärd,

(e) arbetstagare, deras familjer och anhöriga bör ha tillgång till och utnyttja förebyggande åtgärder, behandling, vård och stöd när det gäller hiv och aids, och arbetsplatsen bör underlätta tillgång till dessa tjänster,

(f) arbetstagares medverkan och engagemang i att utforma, genomföra och utvärdera program på nationell nivå och på arbetsplatsen bör erkännas och förstärkas,

and reinforced;

(g) workers should benefit from programmes to prevent specific risks of occupational transmission of HIV and related transmissible diseases, such as tuberculosis;

(h) workers, their families and their dependants should enjoy protection of their privacy, including confidentiality related to HIV and AIDS, in particular with regard to their own HIV status;

(i) no workers should be required to undertake an HIV test or disclose their HIV status;

(j) measures to address HIV and AIDS in the world of work should be part of national development policies and programmes, including those related to labour, education, social protection and health; and

(k) the protection of workers in occupations that are particularly exposed to the risk of HIV transmission.

(g) arbetstagare bör utnyttja program för att förebygga särskilda risker för smitta i arbetet av hiv och relaterade smittsamma sjukdomar, t.ex. tuberkulos,

(h) arbetstagare, deras familjer och anhöriga bör åtnjuta skydd för sitt privatliv, bl.a. sekretess när det gäller hiv och aids, särskilt med avseende på deras egen hiv-status,

(i) inga arbetstagare bör tvingas undergå hiv-test eller avslöja sin hiv-status,

(j) åtgärder mot hiv och aids i arbetslivet bör ingå i nationell politik och nationella program för utveckling av bl.a. arbete, utbildning, socialt skydd och hälsa,

(k) skydd av arbetstagare inom yrken som är särskilt utsatta för risk för hiv-smitta.

IV. National policies and programmes

4. Members should:

(a) adopt national policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work and on occupational safety and health, where they do not already exist; and

(b) integrate their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work in development plans and poverty reduction strategies, including decent work, sustainable enterprises and income-generating strategies, as appropriate.

5. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the ILO code of practice on HIV/AIDS of 2001, and

IV. Nationell politik och nationella program

4. Medlemmarna bör:

(a) anta nationell politik och program rörande hiv/aids och arbetslivet samt arbetsmiljön, om sådana inte redan finns, och

(b) integrera sin politik och sina program rörande hiv/aids och arbetslivet i utvecklingsplaner och strategier för att bekämpa fattigdom, bl.a. anständiga arbetsvillkor, hållbara företag och strategier för inkomstskapande i tillämpliga fall.

5. När de behöriga myndigheterna utvecklar nationell politik och nationella program bör de beakta Internationella arbetsorganisationens uppförandekod

any subsequent revision, other relevant International Labour Organization instruments, and other international guidelines adopted on this subject.

6. The national policies and programmes should be developed by the competent authorities, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, as well as organizations representing persons living with HIV, taking into account the views of relevant sectors, especially the health sector.

7. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the role of the workplace in prevention, treatment, care and support, including the promotion of voluntary counseling and testing, in collaboration with local communities.

8. Members should take every opportunity to disseminate information about their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work through organizations of employers and workers, their relevant HIV and AIDS entities, and public information channels.

Discrimination and promotion of equality of opportunity and treatment

9. Governments, in consultation with the most representative organizations of employers and workers should consider affording protection equal to that available under the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, to prevent discrimination based on real or perceived HIV status.

10. Real or perceived HIV status

om hiv/aids från 2001 och alla senare revideringar, andra relevanta ILO-instrument och internationella riktlinjer som antagits i frågan.

6. Den nationella politiken och de nationella programmen bör utarbetas av de behöriga myndigheterna i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och organisationer som företräder personer som lever med hiv och med beaktande av synpunkter från berörda sektorer, särskilt hälso-sektorn.

7. När de behöriga myndigheterna utvecklar nationell politik och nationella program bör de beakta arbetsplatsens roll i det förebyggande arbetet, behandling, vård och stöd, bl.a. främjande av frivillig rådgivning och testning i samarbete med lokalsamhällen.

8. Medlemmarna bör ta tillvara varje möjlighet att sprida information om sin politik och sina program rörande hiv/aids och arbetslivet genom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, andra relevanta hiv/aids-enheter och offentliga informationskanaler.

Diskriminering och främjande av lika möjligheter och likabehandling

9. Regeringar bör i samråd med de mest representativa arbetsgivar och arbetstagarorganisationerna överväga att erbjuda skydd som motsvarar det som ges enligt 1958 års konvention om diskriminering (anställning och yrkesutövning) för att förhindra diskriminering grundad på verklig eller upplevd hiv-status.

10. Verklig eller upplevd hiv-

should not be a ground of discrimination preventing the recruitment or continued employment, or the pursuit of equal opportunities consistent with the provisions of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

11. Real or perceived HIV status should not be a cause for termination of employment. Temporary absence from work because of illness or caregiving duties related to HIV or AIDS should be treated in the same way as absences for other health reasons, taking into account the Termination of Employment Convention, 1982.

12. When existing measures against discrimination in the workplace are inadequate for effective protection against discrimination in relation to HIV and AIDS, Members should adapt these measures or put new ones in place, and provide for their effective and transparent implementation.

13. Persons with HIV-related illness should not be denied the possibility of continuing to carry out their work, with reasonable accommodation if necessary, for as long as they are medically fit to do so. Measures to redeploy such persons to work reasonably adapted to their abilities, to find other work through training or to facilitate their return to work should be encouraged, taking into consideration the relevant International Labour Organization and United Nations instruments.

14. Measures should be taken in or through the workplace to reduce the transmission of HIV and alleviate its impact by:

(a) ensuring respect for human

status får inte utgöra något skäl för diskriminering som hindrar rekrytering eller fortsatt anställning eller strävan mot lika möjligheter i överensstämmelse med föreskrifterna i 1958 års konvention om diskriminering (anställning och yrkesutövning).

11. Verklig eller upplevd hiv-status får inte vara något skäl för att avsluta en anställning. Tillfällig frånvaro från arbetet på grund av hiv- eller aidsrelaterad sjukdom eller vård bör behandlas på samma sätt som frånvaro av andra hälsoskäl, varvid 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ bör beaktas.

12. När befintliga åtgärder mot diskriminering på arbetsplatsen inte räcker till för ett effektivt skydd mot diskriminering grundad på hiv och aids bör medlemmarna anta dessa åtgärder eller ersätta dem med nya och se till att de genomförs på ett effektivt och öppet sätt.

13. Personer med hiv-relaterad sjukdom får inte vägras möjlighet att fortsätta utföra sitt arbete, vid behov med rimlig anpassning, så länge detta är möjligt av medicinska skäl. Åtgärder för att omplacera sådana personer till uppgifter som i rimlig utsträckning är anpassade till deras förmåga, att finna andra uppgifter genom utbildning eller att göra det lättare för dem att återvända till arbetet bör stimuleras, med beaktande av Internationella arbetsorganisationens och Förenta nationernas relevanta instrument.

14. Åtgärder bör vidtas på arbetsplatsen eller genom dess försorg för att minska smittspridningen av hiv och mildra dess effekter genom att:

(a) visa respekt för mänskliga

(b) ensuring gender equality and the empowerment of women;

(c) ensuring actions to prevent and prohibit violence and harassment in the workplace;

(d) promoting the active participation of both women and men in the response to HIV and AIDS;

(e) promoting the involvement and empowerment of all workers regardless of their sexual orientation and whether or not they belong to a vulnerable group;

(f) promoting the protection of sexual and reproductive health and sexual and reproductive rights of women and men; and

(g) ensuring the effective confidentiality of personal data, including medical data.

rättigheter och grundläggande friheter,

(b) tillämpa jämställdhet mellan könen och självbestämmande för kvinnor,

(c) tillämpa åtgärder för att hindra och förbjuda våld och trakasserier på arbetsplatsen,

(d) främja att både kvinnor och män aktivt medverkar i åtgärder mot hiv och aids,

(e) främja alla arbetstagares engagemang och självbestämmande oavsett deras sexuella läggning och om de hör till en sårbar grupp eller ej,

(f) främja skyddet av sexuell och reproduktiv hälsa och sexuella och reproduktiva rättigheter för kvinnor och män, och

(g) säkra en effektiv sekretess för personuppgifter, bl.a. medicinska uppgifter.

Prevention

15. Prevention strategies should be adapted to national conditions and the type of workplace, and should take into account gender, cultural, social and economic concerns.

16. Prevention programmes should ensure:

(a) that accurate, up to date, relevant and timely information is made available and accessible to all in a culturally sensitive format and language through the different channels of communication available;

(b) comprehensive education programmes to help women and men understand and reduce the risk of all modes of HIV transmission, including mother-to-child transmission, and understand the importance of changing risk behaviours related to infection;

(c) effective occupational safety

Förebyggande åtgärder

15. Strategier för förebyggande åtgärder bör vara anpassade till nationella förhållanden och arbetsplatsens art och bör beakta kön, kulturella, sociala och ekonomiska synpunkter.

16. Program för förebyggande åtgärder bör inriktas på

(a) att korrekt, aktuell och relevant information tas fram i tid och i en form och på ett språk som är anpassat till det kulturella sammanhanget görs tillgänglig för alla via olika kommunikationskanaler,

(b) kompletta utbildningsprogram för att hjälpa kvinnor och män att förstå och minska risken för alla former av hiv-smitta, bl.a. överföring från mor till barn, och att förstå vikten av ändrade riskbeteenden när det gäller infektion,

(c) effektiva arbetsmiljöåtgärder,

and health measures;

(d) measures to encourage workers to know their own HIV status through voluntary counseling and testing;

(e) access to all means of prevention, including but not limited to guaranteeing the availability of necessary supplies, in particular male and female condoms and, where appropriate, information about their correct use, and the availability of post-exposure prophylaxis;

(f) effective measures to reduce high-risk behaviours, including for the most at-risk groups, with a view to decreasing the incidence of HIV; and

(g) harm reduction strategies based on guidelines published by the World Health Organization (WHO), the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) and the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) and other relevant guidelines.

(d) åtgärder för att stimulera arbetstagare att ta reda på sin hiv-status genom frivillig rådgivning och testning,

(e) tillgång till alla preventivmetoder, med en garanterad tillgänglighet som inte enbart är begränsad till nödvändig tillgång, särskilt kondomer för både män och kvinnor, och när det är lämpligt, information om den korrekta användningen av dessa, och att profylax efter exponering mot hiv är tillgänglig,

(f) effektiva åtgärder för att påverka och minska sådana beteenden och situationer, som innebär hög risk att smittas av hiv, i syfte att minska smittspridningen av hiv, och

(g) strategier för skademinimering grundade på riktlinjer utfärdade av Världshälsoorganisationen (WHO), FN:s samlade program för hiv/aidsinsatser (UNAIDS) och FN:s drog- och brottsbekämpningsbyrå (UNODC) samt andra relevanta riktlinjer.

Treatment and care

17. Members should ensure that their national policies and programmes on workplace health interventions are determined in consultation with employers and workers and their representatives and are linked to public health services. They should offer the broadest range of appropriate and effective interventions to prevent HIV and AIDS and manage their impact.

18. Members should ensure that workers living with HIV and their dependants benefit from full access to health care, whether this is provided under public health, social security systems or private insurance or other schemes. Members should also ensure the education and awareness raising of workers to facilitate their access to health care.

19. All persons covered by this Recommendation, including workers living with HIV and their families and their dependants, should be entitled to health services. These services should include access to free or affordable:

- (a) voluntary counselling and testing;
- (b) antiretroviral treatment and adherence education, information and support;
- (c) proper nutrition consistent with treatment;
- (d) treatment for opportunistic infections and sexually transmitted infections, and any other HIV-related illnesses, in particular tuberculosis; and

Behandling och vård

17. Medlemmarna bör se till att deras nationella politik och program för hälsoåtgärder på arbetsplatser utformas i samråd med arbetsgivare och arbetstagarare och deras representanter och knyts till den offentliga hälso- och sjukvården. De bör erbjuda all lämplig och effektiv intervention av bredast möjliga omfattning för att förebygga hiv och aids och hantera dess följder.

18. Medlemmarna bör se till att arbetstagarare som lever med hiv och deras anhöriga har full tillgång till hälso- och sjukvård, oavsett om den bedrivs som offentlig vård, sociala trygghetssystem, privata försäkringssystem eller i annan form. Medlemmarna bör också ansvara för att arbetstagarare har tillgång till utbildning och medvetenhetshöjande åtgärder för att främja deras tillgång till hälso- och sjukvård.

19. Alla som omfattas av denna rekommendation, däribland arbetstagarare som lever med hiv och deras familjer och anhöriga, bör vara berättigade till hälso- och sjukvård. I denna bör följande tjänster ingå, kostnadsfritt eller till överkomligt pris:

- (a) frivillig rådgivning och testning,
- (b) antiretroviral behandling inklusive utbildning och information samt stöd för att uppnå hög följsamhet till behandlingen,
- (c) riktigt näringsintag som är förenligt med behandlingen,
- (d) behandling av opportunistiska infektioner och sexuellt överförbara infektioner samt alla andra hiv-relaterade sjukdomar, särskilt tuberkulos, och

(e) support and prevention programmes for persons living with HIV, including psychosocial support.

20. There should be no discrimination against workers or their dependants based on real or perceived HIV status in access to social security systems and occupational insurance schemes, or in relation to benefits under such schemes, including for health care and disability, and death and survivors' benefits.

Support

21. Programmes of care and support should include measures of reasonable accommodation in the workplace for persons living with HIV or HIV-related illnesses, with due regard to national conditions. Work should be organized in such a way as to accommodate the episodic nature of HIV and AIDS, as well as possible side effects of treatment.

22. Members should promote the retention in work and recruitment of persons living with HIV. Members should consider extending support through periods of employment and unemployment, including where necessary income-generating opportunities for persons living with HIV or persons affected by HIV or AIDS.

23. Where a direct link can be established between an occupation and the risk of infection, AIDS and infection by HIV should be recognized as an occupational disease or accident, in accordance with national procedures and definitions, and with reference to the

(e) stöd- och preventionsprogram för personer som lever med hiv, bl.a. psykosocialt stöd.

20. Arbetstagare eller anhöriga får inte utsättas för någon diskriminering grundad på verklig eller antagen hiv-status när det gäller tillgång till socialförsäkrings-system och arbetsskadeförsäkring eller förmåner enligt sådana system, bl.a. för hälso- och sjukvård och arbetsoförmåga, förmåner i händelse av dödsfall och efterlevandeförmåner.

Stöd

21. Vård- och stödprogram bör innefatta åtgärder för rimlig anpassning av arbetsplatsen till personer som lever med hiv eller hiv-relaterade sjukdomar, med vederbörlig hänsyn till nationella förhållanden. Arbetet bör organiseras på ett sådant sätt att det anpassas till hiv-infektionens episodiska sjukdomsförlopp och till behandlingens eventuella sidoeffekter.

22. Medlemmarna bör verka för att personer som lever med hiv anställs och får vara kvar i sitt arbete. Medlemmarna bör överväga att ge utökad stöd under perioder av anställning och arbetslöshet och när det behövs erbjuda garanterade inkomstmöjligheter för personer som lever med hiv eller personer som på annat sätt är drabbade av hiv eller aids.

23. Om ett direkt samband kan fastställas mellan ett yrke och en infektionsrisk bör hiv-infektion och aids i överensstämmelse med nationella förfaranden och definitioner och med hänvisning till 2002 års rekommendation med förteckning över arbetssjukdomar

List of Occupational Diseases Recommendation, 2002, as well as other relevant International Labour Organization instruments.

Testing, privacy and confidentiality

24. Testing must be genuinely voluntary and free of any coercion and testing programmes must respect international guidelines on confidentiality, counselling and consent.

25. HIV testing or other forms of screening for HIV should not be required of workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants.

26. The results of HIV testing should be confidential and not endanger access to jobs, tenure, job security or opportunities for advancement.

27. Workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants, should not be required by countries of origin, of transit or of destination to disclose HIV-related information about themselves or others. Access to such information should be governed by rules of confidentiality consistent with the ILO code of practice on the protection of workers' personal data, 1997, and other relevant international data protection standards.

28. Migrant workers, or those seeking to migrate for employment, should not be excluded from migration by the countries of origin, of transit or of destination on the basis of their real or perceived HIV.

29. Members should have in place easily accessible dispute resolution procedures which en-

och med andra relevanta ILO-instrument erkänns som en yrkes-sjukdom eller arbetsskada.

Testning, integritetsskydd och sekretess

24. Testning måste vara helt frivillig och utan påtryckningar, och testprogrammen måste följa internationella riktlinjer för sekretess, rådgivning och medgivande.

25. Hiv-testning eller andra former av screening för hiv bör inte krävas av arbetstagare och inte heller av migrerande arbetstagare, arbetsökande eller sökande till en specifik tjänst.

26. Resultat av hiv-testning bör vara sekretessbelagda och inte vara något hinder för att tillträda eller behålla en anställning, anställningstrygghet eller möjligheter till befordran.

27. Ursprungs-, transit- eller destinationsländer bör inte kräva att arbetstagare, inklusive migrerande arbetstagare, arbetsökande och sökande till en specifik tjänst lämnar hiv-relaterade upplysningar om sig själva eller andra. Tillgång till sådana upplysningar bör styras av sekretessregler som är förenliga med ILO:s uppförandekod om skydd av arbetstagares personuppgifter 1997 och andra relevanta internationella standarder för skydd av personuppgifter.

28. Arbetstagare som migrerar eller söker migrera för anställning bör inte utestängas från migration av ursprungs-, transit- eller destinationsländerna på grund av deras verkliga eller antagna hiv-status.

29. Medlemmarna bör ha lättillgängliga tvistlösningsförfaranden som ger arbetstagare

Skr. 2011/12:16

sure redress for workers if their rights set out above are violated.

gottgörelse om deras rättigheter enligt ovan kränks.

Skr. 2011/12:16

Occupational safety and health

30. The working environment should be safe and healthy, in order to prevent transmission of HIV in the workplace, taking into account the Occupational Safety and Health Convention, 1981, and Recommendation, 1981, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006, and Recommendation, 2006, and other relevant international instruments, such as joint International Labour Office and WHO guidance documents.

31. Safety and health measures to prevent workers' exposure to HIV at work should include universal precautions, accident and hazard prevention measures, such as organizational measures, engineering and work practice controls, personal protective equipment, as appropriate, environmental control measures and postexposure prophylaxis and other safety measures to minimize the risk of contracting HIV and tuberculosis, especially in occupations most at risk, including in the healthcare sector.

32. When there is a possibility of exposure to HIV at work, workers should receive education and training on modes of transmission and measures to prevent exposure and infection. Members should take measures to ensure that prevention, safety and health are provided for in accordance with relevant standards.

33. Awareness-raising measures should emphasize that HIV is not transmitted by casual physical contact and that the presence of a

Arbetsmiljö

30. Arbetsmiljön bör vara säker och hälsosam för att hindra överföring av hiv på arbetsplatsen, med beaktande av 1981 års konvention och rekommendation om arbetarskydd och arbetsmiljö, 2006 års konvention och rekommendation om ett ramverk för främjande av arbetarskydd och arbetsmiljö, samt andra relevanta internationella instrument, såsom gemensamma ILO/WHO-riktlinjer.

31. Säkerhets- och hälsoåtgärder för att hindra att arbetstagare exponeras för hiv i arbetet bör innefatta allmänna försiktighetsåtgärder, olycks- och riskförebyggande åtgärder såsom organisatoriska åtgärder, kontroll av teknisk utrustning och arbetsrutiner, i förekommande fall personlig skyddsutrustning, åtgärder för kontroll av arbetsmiljön, postexpositionsprofylax och andra säkerhetsåtgärder för att minimera risken för att bli smittad av hiv och tuberkulos, särskilt i de mest riskutsatta yrkena bl.a. inom hälso- och sjukvård.

32. Vid risk för exponering för hiv i arbetet bör arbetstagare få information och utbildning om smittvägar och åtgärder för att förhindra exponering och infektion. Medlemsstater bör se till att förebyggande åtgärder och arbetsmiljön överensstämmer med tillämpliga normer.

33. I informationsarbetet bör betonas att hiv inte överförs vid tillfällig fysisk kontakt och att närvaro av en person som lever

person living with HIV should not be considered a workplace hazard.

34. Occupational health services and workplace mechanisms related to occupational safety and health should address HIV and AIDS, taking into account the Occupational Health Services Convention, 1985, and Recommendation, 1985, the Joint *ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS*, 2005, and any subsequent revision, and other relevant international instruments.

Children and young persons

35. Members should take measures to combat child labour and child trafficking that may result from the death or illness of family members or caregivers due to AIDS and to reduce the vulnerability of children to HIV, taking into account the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, the Minimum Age Convention, 1973, and Recommendation, 1973, and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, and Recommendation, 1999. Special measures should be taken to protect these children from sexual abuse and sexual exploitation.

36. Members should take measures to protect young workers against HIV infection, and to include the special needs of children and young persons in the response to HIV and AIDS in national policies and programmes. These should include objective sexual and reproductive health education, in particular the dissemination of information on HIV and AIDS through vocational training and in youth employment programmes and services.

med hiv inte får betraktas som en arbetsplatsrisk.

34. Företagshälsovård och arbetsmiljörelaterade anordningar på arbetsplatsen bör utformas med hänsyn till hiv och aids och med beaktande av 1985 års konvention och rekommendation om företagshälsovård, *ILO/WHO:s gemensamma riktlinjer om hälso- och sjukvård och hiv/aids*, 2005 med eventuella senare ändringar samt andra relevanta internationella instrument.

Barn och ungdomar

35. Medlemmarna bör vidta åtgärder mot barnarbete och barnhandel som kan bli följden av att familjemedlemmar eller vårdnadshavare dör eller insjuknar i aids och för att minska barnens sårbarhet för hiv, med beaktande av ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet 1998, ILO:s konvention och rekommendation om minimiålder 1973 och ILO:s konvention och rekommendation om de värsta formerna av barnarbete 1999. Särskilda åtgärder bör vidtas för att skydda dessa barn från sexuella övergrepp och sexuellt utnyttjande.

36. Medlemmarna bör vidta åtgärder för att skydda unga arbetstagare mot hiv-smitta och ta in barns och ungdomars särskilda behov av åtgärder mot hiv och aids i nationell politik och nationella program. Dessa bör innefatta objektiv undervisning om sexuell och reproduktiv hälsa, särskilt spridning av information om hiv och aids genom yrkesutbildning och i program och tjänster för sysselsättning av ungdomar.

V. Implementation

37. National policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work should:

(a) be given effect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and other parties concerned, including relevant public and private occupational health structures, by one or a combination of the following means:

- (i) national laws and regulations;
- (ii) collective agreements;
- (iii) national and workplace policies and programmes of action; and
- (iv) sectoral strategies, with particular attention to sectors in which persons covered by this Recommendation are most at risk;

(b) involve the judicial authorities competent in labour issues, and labour administration authorities in the planning and implementation of the policies and programmes, and training in this regard should be provided to them;

(c) provide for measures in national laws and regulations to address breaches of privacy and confidentiality and other protection afforded under this Recommendation;

(d) ensure collaboration and coordination among the public authorities and public and private services concerned, including insurance and benefit programmes or other types of programmes;

(e) promote and support all enterprises to implement the national policies and programmes, including through their supply chains and distribution networks,

V. Genomförande

37. Nationell politik och nationella program rörande hiv/aids och arbetslivet bör:

(a) i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och andra berörda parter, bl.a. berörd offentlig och privat företagshälsovård, sättas i kraft med hjälp av något av eller en kombination av följande verktyg:

- (i) nationella lagar och förordningar,
- (ii) kollektivavtal,
- (iii) politik och åtgärdsprogram, nationellt och på arbetsplatsen, och

(iv) sektorsstrategier, med särskild hänsyn till sektorer där personer som omfattas av denna rekommendation är mest utsatta för risker,

(b) engagera rättsvårdande myndigheter som är behöriga i arbetsfrågor och personaladministrativa myndigheter i planering och genomförande av politiken och programmen, och de bör få utbildning i detta avseende,

(c) införa åtgärder i nationella lagar och förordningar mot brott mot integritetsskydd och sekretess och annat skydd som ges enligt denna rekommendation,

(d) skapa samarbete och samordning mellan myndigheter och berörda offentliga och privata tjänster, bl.a. program för försäkring, förmåner eller andra typer av program,

(e) främja och stödja att alla företag genomför nationell politik och nationella program, bl.a. genom sina leveranskedjor och distributionsnät, under medverkan

with the participation of organizations of employers and workers and ensure that enterprises operating in the export processing zones comply;

(f) promote social dialogue, including consultation and negotiation, consistent with the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976, and other forms of cooperation among government authorities, public and private employers and workers and their representatives, taking into account the views of occupational health personnel, specialists in HIV and AIDS, and other parties including organizations representing persons living with HIV, international organizations, relevant civil society organizations and country coordinating mechanisms;

(g) be formulated, implemented, regularly reviewed and updated, taking into consideration the most recent scientific and social developments and the need to mainstream gender and cultural concerns;

(h) be coordinated with, among others, labour, social security and health policies and programmes; and

(i) ensure that Members make reasonable provision for the means of their implementation, with due regard to national conditions, as well as to the capacity of employers and workers.

Social dialogue

38. Implementation of policies and programmes on HIV and AIDS should be based on cooperation and trust among employers and workers and their representatives, and governments, with the active involvement, at their workplace, of

av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, och se till att företag som arbetar i industriella fri-zoner för bearbetning på export uppfyller kraven,

(f) främja en social dialog, bl.a. samråd och förhandling, enligt 1976 års konvention om samråd på trepartsbasis (ILO:s normer) och andra former av samarbete mellan statliga myndigheter, offentliga och privata arbetsgivare och arbetstagare och deras representanter, med beaktande av synpunkter från yrkesmedicinsk personal, specialister på hiv och aids och andra parter, inklusive organisationer som företräder personer som lever med hiv, internationella organisationer, relevanta organisationer som företräder det civila samhället och nationella samordningsmekanismer,

(g) utformas, genomförs, regelbundet granskas och uppdateras med hänsyn till den senaste vetenskapliga och sociala utvecklingen och behovet av att integrera genus- och kulturaspekter,

(h) samordnas med bl.a. politik och program för sysselsättning, social trygghet och hälsa, och

(i) säkerställa att medlemmarna reserverar rimliga medel för genomförandet, med vederbörlig hänsyn till nationella förhållanden samt till arbetsgivares och arbetstagares förmåga.

Social dialog

38. Genomförande av politik och program rörande hiv och aids bör grundas på samarbete och förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare och representanter för dessa å ena sidan och regeringar å den andra, med ett aktivt engage-

persons living with HIV.

39. Organizations of employers and workers should promote awareness of HIV and AIDS, including prevention and non-discrimination, through the provision of education and information to their members. These should be sensitive to gender and cultural concerns.

Education, training, information and consultation

40. Training, safety instructions and any necessary guidance in the workplace related to HIV and AIDS should be provided in a clear and accessible form for all workers and, in particular, for migrant workers, newly engaged or inexperienced workers, young workers and persons in training, including interns and apprentices. Training, instructions and guidance should be sensitive to gender and cultural concerns and adapted to the characteristics of the workforce, taking into account the risk factors for the workforce.

41. Up to date scientific and socio-economic information and, where appropriate, education and training on HIV and AIDS should be available to employers, managers and workers' representatives, in order to assist them in taking appropriate measures in the workplace.

42. Workers, including interns, trainees and volunteers should receive awarenessraising information and appropriate training in HIV infection control procedures in the context of workplace accidents and first aid. Workers whose occupations put them at risk of exposure to human blood, blood products and other body fluids

mang på arbetsplatsen från personer som lever med hiv. Skr. 2011/12:16

39. Arbetsgivar- och arbets- tagarorganisationer bör främja medvetenhet om hiv och aids, bl.a. förebyggande åtgärder och icke-diskriminering, genom att ge sina medlemmar utbildning och information som beaktar genus- och kulturaspekter.

Utbildning, fortbildning, information och samråd

40. Fortbildning, säkerhetsinstruktioner och alla nödvändiga anvisningar om hiv/aids på arbetsplatsen bör ges i en form som är klar och tillgänglig för alla arbetstagare, särskilt för migrerande arbetstagare, nyanställd eller oerfaren personal, unga arbetstagare och personer i utbildning såsom praktikanter och lärlingar. Fortbildning, instruktioner och anvisningar bör utformas med hänsyn till genus- och kulturaspekter, anpassas till personalens egenskaper och beakta riskfaktorer för personalen.

41. Aktuell vetenskaplig och socioekonomisk information och, vid behov, utbildning och fortbildning om hiv/ aids bör vara tillgänglig för arbetsgivare, arbetsledare och representanter för arbetstagarna för att hjälpa dem att vidta lämpliga åtgärder på arbetsplatsen.

42. Arbetstagare, inklusive praktikanter och oavlönade, bör få medvetenhetshöjande information och lämplig fortbildning om åtgärder för att bekämpa smittförebyggande åtgärder för att förhindra smittöverföring av hiv vid arbetsplatsolyckor och första hjälpen. Personal med arbetsuppgifter som kan medföra expone-

should receive additional training in exposure prevention, exposure registration procedures and post-exposure prophylaxis.

43. Workers and their representatives should have the right to be informed and consulted on measures taken to implement workplace policies and programmes related to HIV and AIDS. Workers' and employers' representatives should participate in workplace inspections in accordance with national practice.

Public services

44. The role of the labour administration services, including the labour inspectorate, and of the judicial authorities competent in labour issues, in the response to HIV and AIDS, should be reviewed and, if necessary, strengthened.

45. Public health systems should be strengthened and follow the Joint *ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS, 2005*, and any subsequent revision, to help ensure greater access to prevention, treatment, care and support, and reduce the additional strain on public services, particularly on health workers, caused by HIV and AIDS.

International cooperation

46. Members should cooperate, through bilateral or multilateral agreements, through their participation in the multilateral system or through other effective means, in order to give effect to this Recommendation.

ring för människoblod, blodprodukter och andra kroppsvätskor bör få kompletterande fortbildning om exponeringsförebyggande åtgärder, förfaranden för registrering av exponering och postexpositionsprofylax.

43. Arbetstagare och deras representanter bör ha rätt till information och samråd om åtgärder för att genomföra hiv/aids-relaterad politik och program på arbetsplatsen. Representanter för arbetstagare och arbetsgivare bör delta i arbetsplatsinspektioner i enlighet med nationell praxis.

Offentliga tjänster

44. Rollen i åtgärder mot hiv och aids för de personaladministrativa tjänsterna, bl.a. yrkesinspektionen, och de rättsvårdande myndigheterna på det arbetsrättsliga området bör ses över och vid behov stärkas.

45. Den offentliga hälsovården bör stärkas och följa *ILO/WHO:s gemensamma riktlinjer om hälso- och sjukvård och hiv/aids, 2005* med eventuella senare ändringar för att förbättra tillgången till förebyggande åtgärder, behandling, vård och stöd och minska den extra påfrestning som hiv och aids orsakar i offentlig vård och omsorg, särskilt på hälso- och sjukvårdspersonal.

Internationellt samarbete

46. Medlemmarna bör samarbeta genom bilaterala eller multilaterala avtal, genom medverkan i det multilaterala systemet eller på andra effektiva sätt för att genomföra denna rekommendation.

47. Measures to ensure access to HIV prevention, treatment, care and support services for migrant workers should be taken by countries of origin, of transit and of destination, and agreements should be concluded among the countries concerned, whenever appropriate.

48. International cooperation should be encouraged between and among Members, their national structures on HIV and AIDS and relevant international organizations and should include the systematic exchange of information on all measures taken to respond to the HIV pandemic.

49. Members and multilateral organizations should give particular attention to coordination and to the necessary resources to satisfy the needs of all countries, especially high prevalence countries, in the development of international strategies and programmes for prevention, treatment, care and support related to HIV.

50. Members and international organizations should seek to reduce the price of supplies of any type, for the prevention, treatment and care of infection caused by HIV and other opportunistic infections and HIV-related cancers.

VI. Follow-up

51. Members should establish an appropriate mechanism or make use of an existing one, for monitoring developments in relation to their national policy on HIV and AIDS and the world of work, as well as for formulating advice on its adoption and implementation.

52. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on

47. Ursprungs-, transit- och destinationsländer bör vidta åtgärder för att skapa tillgång till hiv-förebyggande åtgärder, behandling, vård och stödtjänster för migrerande arbetstagare, och när så är lämpligt bör avtal slutas mellan berörda länder.

48. Internationellt samarbete bör stimuleras mellan och bland medlemsstater, deras nationella strukturer som hanterar hiv och aids och berörda internationella organisationer, bl.a. rörande systematiskt informationsutbyte om alla åtgärder som vidtas mot hiv-pandemin.

49. Medlemmarna och multilaterala organisationer bör ägna särskild uppmärksamhet åt samordning och åt de resurser som krävs för att fylla behoven i alla länder, särskilt i länder med hög förekomst av hiv, när de utarbetar internationella strategier och program för förebyggande åtgärder, behandling, vård och stöd som avser hiv.

50. Medlemmarna och internationella organisationer bör sträva efter att sänka priset på alla slags förnödenheter för förebyggande åtgärder, behandling och vård av hiv-infektion, opportunistiska infektioner och hiv-relaterade cancrar.

VI. Uppföljning

51. Medlemmarna bör skapa en lämplig ordning eller ett organ eller utnyttja ett befintligt sådant för att övervaka utvecklingen av deras nationella politik för hiv och aids och arbetslivet samt utarbeta råd för hur den ska antas och genomföras.

52. De mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna bör vara före-

an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in relation to the national policy. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary, taking into consideration the views of organizations of persons living with HIV, expert reports or technical studies.

53. Members should, to the extent possible, collect detailed information and statistical data and undertake research on developments at the national and sectoral levels in relation to HIV and AIDS in the world of work, taking into account the distribution of women and men and other relevant factors.

54. In addition to the reporting under article 19 of the Constitution of the International Labour Organization, a regular review of action taken on the basis of this Recommendation could be included in national reports to UNAIDS and reports under relevant international instruments.

trädda på jämställd bas i arbetet med att övervaka utvecklingen med hänsyn till den nationella strategin. Dessutom bör dessa organisationer vid behov konsulteras i arbetet, med beaktande av synpunkter från organisationer av personer som lever med hiv, expertrapporter eller tekniska studier.

53. Medlemmarna bör så långt möjligt samla in detaljerad information och statistiska uppgifter och bedriva forskning om utvecklingen på nationell nivå och sektorsnivå rörande hiv och aids i arbetslivet, med beaktande av fördelningen på kvinnor och män och andra relevanta faktorer.

54. Utöver den rapportering som föreskrivs i artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadgar kan en regelbunden utvärdering av de åtgärder som vidtagits på grundval av denna rekommendation ingå i de nationella rapporterna till UNAIDS och rapporter enligt relevanta internationella instrument.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 29 september 2011

Närvarande: Statsministern Reinfeldt, ordförande, och statsråden Björklund, Bildt, Ask, Olofsson, Larsson, Erlandsson, Carlgren, Hägglund, Carlsson, Borg, Sabuni, Billström, Adelsohn Liljeroth, Tolgfors, Ohlsson, Norman, Attefall, Engström, Kristersson, Elmsäter-Svärd, Ullenhag, Hatt

Föredragande: statsrådet Engström

Regeringen beslutar skrivelse 2011/12:16 ILO:s rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet.