

Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, 2010

Informe V (1)

El VIH/SIDA y el mundo del trabajo

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN 978-92-2-321891-1
ISSN 0251-3226

Primera edición 2009

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN	1
COMENTARIO DE LA OFICINA SOBRE EL TEXTO PROPUESTO	3
PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE EL VIH/SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO	9

INTRODUCCIÓN

En su 298.^a reunión, de marzo de 2007, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo al VIH/SIDA y el mundo del trabajo para que fuese examinado mediante el procedimiento de doble discusión, con vistas a la adopción de una recomendación autónoma ¹. Se decidió que era necesario adoptar una norma internacional del trabajo sobre el VIH/SIDA para polarizar la atención nacional e internacional sobre el particular, promover entre los principales actores una acción mancomunada, y lograr que el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (Repertorio de recomendaciones prácticas), que fue adoptado en el año 2001, tuviese un mayor efecto, así como para examinar los acontecimientos ocurridos desde 2001 ².

De conformidad con el párrafo 1 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó el Informe IV (1) ³. Dicho documento contenía un cuestionario relacionado con las cuestiones examinadas en el informe, que fue comunicado en enero de 2008 a los gobiernos de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales fueron invitados a enviar sus respuestas a más tardar el 31 de agosto de 2008. Sobre la base de las respuestas recibidas, la Oficina preparó el Informe IV (2) ⁴, que fue comunicado posteriormente a los gobiernos en marzo de 2009. Ambos informes sirvieron de base para la primera discusión en la Conferencia, celebrada en junio de 2009.

El 18 de junio de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 98.^a reunión, adoptó la resolución siguiente ⁵:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día,

Habiendo aprobado en particular como conclusiones generales, y para fines de consulta con los gobiernos, las propuestas para la elaboración de una recomendación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo,

Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia el punto titulado «El VIH/SIDA y el mundo del trabajo» para su segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación.

¹ OIT: *Fecha, lugar y orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo: Orden del día de la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Consejo de Administración, 298.^a reunión, Ginebra, marzo de 2007, documento GB.298/2.

² OIT: *Actas de la 298.^a reunión*, Consejo de Administración, marzo de 2007, documento GB.298/PV.

³ OIT: *El VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009.

⁴ OIT: *El VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009.

⁵ OIT: *Informe de la Comisión sobre el VIH/SIDA*, en *Actas Provisionales* núm. 15, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009.

A la luz de esta resolución y en conformidad con el artículo 39, párrafo 6, del Reglamento de la Conferencia, la Oficina ha preparado el texto del proyecto de recomendación. El texto se ha formulado sobre la base de la primera discusión en la Conferencia y de las respuestas recibidas al cuestionario del Informe IV (1). De conformidad con el artículo 39, párrafo 6, del Reglamento, este texto se enviará a los gobiernos y deberá llegar a poder de éstos a más tardar dos meses después de la clausura de la 98.^a reunión de la Conferencia. El objeto del presente informe es transmitir a los gobiernos el proyecto de recomendación con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento.

Se ruega a los gobiernos que tengan a bien dar a conocer a la Oficina, en un plazo de tres meses, contado a partir de la fecha en que reciban el presente informe, y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, si tienen enmiendas u observaciones que presentar. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39, párrafo 6, del Reglamento de la Conferencia, las respuestas deberán ser comunicadas a la Oficina en Ginebra a la mayor brevedad y a más tardar el 19 de noviembre de 2009.

Se ruega asimismo a los gobiernos que, dentro del mismo plazo, tengan a bien comunicar a la Oficina si consideran que el texto propuesto constituye una base apropiada para la segunda discusión en la 99.^a reunión de la Conferencia, que se ha de celebrar en junio de 2010. De conformidad con el artículo 39, párrafo 6, del Reglamento, los gobiernos también han de indicar qué organizaciones de empleadores y de trabajadores consultaron antes de finalizar sus respuestas. Cabe señalar que la celebración de estas consultas también constituye un requisito en virtud del artículo 5, párrafo 1, apartado *a*), del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), en el caso de los países que lo han ratificado. Los resultados de las consultas deberían quedar reflejados en las respuestas de los gobiernos.

COMENTARIO DE LA OFICINA SOBRE EL TEXTO PROPUESTO

El texto del proyecto de una recomendación autónoma sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo se reproduce más adelante. Está basado en las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo tras la primera discusión celebrada en su 98.^a reunión de junio de 2009 (en adelante, «las conclusiones»).

De acuerdo con la práctica establecida desde 1988, se envía a los Estados Miembros el informe íntegro de la Comisión sobre el VIH/SIDA constituida por la Conferencia para examinar este punto, así como las actas de los debates de la sesión plenaria de la Conferencia ¹.

En el instrumento propuesto se han introducido algunos cambios de redacción con el fin de lograr una mayor claridad, hacer concordar los textos de los dos idiomas oficiales o armonizar ciertas disposiciones y evitar posibles incoherencias con la terminología utilizada en otros instrumentos de la OIT.

PROYECTO DE RECOMENDACIÓN

PREÁMBULO

(Punto 3, apartados a) a o), de las conclusiones)

La Oficina ha elaborado un texto normalizado para el preámbulo, al que se incorporan los apartados *a) a o)* del punto 3 de las conclusiones. El punto 3, *k)*, fue trasladado al final del preámbulo en aras de una mayor claridad del texto.

En el preámbulo se señala el grave impacto que tiene el VIH/SIDA y se destaca el nexo que existe entre la pobreza y la pandemia. El quinto párrafo del preámbulo fue reformulado para suprimir la referencia específica a las zonas geográficas con altos niveles de pobreza y para indicar de manera más directa la relación causal entre la pobreza y un mayor riesgo de transmisión del VIH. La Oficina señala también que introdujo una referencia a la falta de observancia del tratamiento, basándose en varias respuestas al cuestionario, a fin de destacar el hecho de que este factor — sumado a los otros factores enumerados — aumenta el riesgo de transmisión del VIH. A este respecto, la Oficina recuerda que la carga viral de una persona VIH positiva que recibe tratamiento disminuye, y que ello reduce el riesgo de transmisión del VIH. Por consiguiente, la falta de observancia del tratamiento no es el único factor de riesgo que puede mantener el ritmo de propagación de la pandemia, ya que la falta de acceso universal al tratamiento también representa un obstáculo para alcanzar el objetivo de haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/SIDA en todo el mundo, según lo previsto en los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

¹ OIT: *Actas Provisionales* núm. 15, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009; y *Actas Provisionales* núm. 20, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, 2009.

En los párrafos sexto y séptimo del preámbulo se observa que la estigmatización y la discriminación constituyen obstáculos para el desarrollo y la aplicación de una respuesta nacional eficaz contra la pandemia, y en particular que el VIH/SIDA tiene un efecto más adverso sobre los grupos vulnerables. En este contexto, la Oficina añadió una referencia a los «grupos expuestos a riesgos» a la de «grupos vulnerables». Con ello se busca reflejar el hecho de que algunos grupos pueden requerir mayor protección, aunque no pertenezcan a una categoría particular que se considera más vulnerable al riesgo de transmisión del VIH, porque están expuestos a riesgos debido a otros factores sociales o culturales.

En el séptimo párrafo del preámbulo, la Oficina suprimió la referencia a las mujeres como grupo vulnerable para no dar la impresión de que se utilizan estereotipos discriminatorios (al referirse a las mujeres y a los niños menores conjuntamente como intrínsecamente vulnerables). Además, la Oficina señala que la mayor vulnerabilidad de las mujeres y las niñas ante el riesgo de infección por el VIH se aborda por separado y de manera más exhaustiva en el octavo párrafo del preámbulo.

PARTE I. DEFINICIONES

Párrafo 1

(Punto 4, apartados a) a j), de las conclusiones)

El texto de las definiciones de los términos «VIH» y «SIDA» aparece entre corchetes para indicar que será objeto de nuevas consultas técnicas. Los resultados de esas consultas se integrarán en el texto final del proyecto de recomendación que se ha de comunicar a los gobiernos antes de la segunda discusión en la 99.^a reunión de la Conferencia, que se ha de celebrar en junio de 2010.

Se modificó la redacción de la definición del término «estigma» en el punto 4, *d*), de las conclusiones (en el texto actual, párrafo 1, *d*), del proyecto de recomendación) en aras de una mayor claridad.

Cabe señalar que, si bien las definiciones de «trabajadores» y de «lugar de trabajo» fueron incluidas en esta sección de las conclusiones adoptadas por la Conferencia, ninguna de las dos resulta necesaria habida cuenta del ámbito de aplicación definido ulteriormente en la discusión y que abarca a todos los trabajadores y todos los lugares de trabajo. Además, la manera en que se utilizan estos términos en el proyecto de recomendación no requiere una definición especial a los efectos del instrumento propuesto.

PARTE II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Párrafo 2

(Punto 5, apartados a) a e), de las conclusiones)

El párrafo 2 del proyecto de recomendación (punto 5 de las conclusiones) fue ampliado para indicar claramente que la recomendación tiene por objeto abarcar en su ámbito de aplicación a las personas que se dedican a cualquier empleo u ocupación, siguiendo el modelo del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). De acuerdo con lo dispuesto en dicho Convenio, la referencia del párrafo 2, *a*), del proyecto de recomendación a «todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo» debería entenderse en el sentido de que incluye a las personas que ocupan puestos de dirección y de supervisión. Por otra parte, para responder al deseo expresado en la Comisión de que el proyecto de recomendación se aplique a todas las

personas que buscan un empleo, la Oficina incluyó una referencia a los solicitantes de empleo además de las personas que buscan un empleo. Se invita a los gobiernos a que indiquen si, a su juicio, la formulación actual del texto incluye pertinentemente a las personas en edad de trabajar, pero que pueden estar desempleadas temporalmente.

PARTE III. PRINCIPIOS GENERALES

Párrafo 3

(Punto 6, apartados a) a j), de las conclusiones)

El texto de encabezamiento fue reformulado para establecer que los principios generales de este párrafo deberían integrarse en todas las actividades destinadas a abordar el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. También cabe señalar que la Oficina suprimió en el proyecto de recomendación uno de los puntos enumerados (punto 6, j)) en esta sección de las conclusiones porque la protección de los trabajadores que ejercen ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH ya se aborda en otro párrafo de la parte dispositiva que se adoptó posteriormente en las discusiones de la Comisión (párrafo 28, que está basado en el punto 33 de las conclusiones).

PARTE IV. POLÍTICAS Y PROGRAMAS NACIONALES

Párrafos 4 a 33

(Puntos 7 a 36 de las conclusiones)

Si bien la Comisión decidió utilizar la expresión «Estados Miembros» en varios puntos de las conclusiones, en lugar del término «Miembros», que se utiliza con más frecuencia, la Oficina decidió utilizar este último en el proyecto de recomendación. En los últimos noventa años, la expresión «Estados Miembros» se ha utilizado tan sólo en cuatro recomendaciones y en un convenio de la OIT, por razones que no parecen obvias durante la labor preparatoria. Debido a que la Constitución de la OIT hace referencia al término «Miembros» y a que hasta ahora la utilización de este término en otras normas no ha creado confusión, cabe entender que el término «Miembros» designa el mismo concepto que «Estados Miembros». No parece haber ninguna razón para introducir posibles confusiones acerca de si este instrumento se refiere a un concepto diferente al utilizado en otras normas de la OIT.

Por lo que se refiere a la expresión «autoridades competentes», la Comisión introdujo la expresión «autoridades competentes de los Estados Miembros» en el texto de las conclusiones. También en este caso, en el momento de redactar el instrumento propuesto, la Oficina se ajustó a la práctica establecida de la OIT de referirse a las autoridades nacionales responsables de las actividades relacionadas con las normas de la OIT simplemente con la expresión «las autoridades competentes». Esta expresión procede de la Constitución de la OIT (véase el artículo 19). Debido a que el instrumento propuesto dejaría las facultades de adoptar las medidas correspondientes en manos de las instancias nacionales, habida cuenta de las estructuras y prácticas nacionales pertinentes, la expresión «las autoridades competentes» sólo puede referirse a las del Miembro de que se trate. De ser necesario, la definición de esta expresión podría incluirse en la sección de definiciones de la recomendación (párrafo 1), pero no existe ambigüedad en ninguno de los casos en que ha sido utilizada.

*Discriminación y promoción de la igualdad
de oportunidades y de trato*

El texto del párrafo 9 se ha conservado igual al del punto 12 de las conclusiones. En el texto de la Oficina se hubiera pedido a los Estados que ampliaran la protección en virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), a la discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, de una persona respecto del VIH. La Oficina considera que el argumento expresado durante la discusión en la Conferencia, según el cual el texto de la Oficina no era apropiado debido a que el Convenio núm. 111 aún no abarca de manera explícita la discriminación por motivo de salud, se basa en una interpretación errónea del efecto jurídico del artículo 1, párrafo 1, *b*), del Convenio núm. 111. Esa disposición indica de manera explícita que la cobertura del Convenio puede ampliarse para incluir otros motivos no mencionados de manera expresa en él. Varios Miembros han recurrido a esta disposición. Además, la Oficina desea señalar que la expresión «una protección equivalente» que ahora figura en el párrafo 9 constituye una norma menos estricta que la que brindaría el Convenio núm. 111 en dos sentidos: en primer lugar, la palabra «equivalente» no tiene el mismo peso que «igual a»; y, en segundo lugar, no permitiría que los órganos de control de la OIT examinaran el curso dado a esa protección por la gran mayoría de los Miembros de la OIT que han ratificado el Convenio núm. 111 en caso de que decidieran hacer extensiva la aplicación de ese Convenio al estado serológico respecto del VIH/SIDA (en el momento de prepararse el presente informe, todos menos 15 Estados Miembros de la OIT habían ratificado dicho Convenio). Por esta razón, la Oficina propone que los mandantes examinen nuevamente si su intención es proporcionar efectivamente este nivel más bajo de protección contra la discriminación, dado que esta disposición no sería coherente con otros puntos de las conclusiones adoptados por la Conferencia que prohibirían la discriminación en términos más firmes.

Con respecto a la referencia en el párrafo 17, *d*), de las conclusiones (correspondiente al párrafo 14, *c*), del proyecto de recomendación) a la función que desempeñan los hombres como «gatekeepers», la Oficina toma nota de las discusiones celebradas en la Conferencia acerca de este punto, en las que se señaló que los hombres suelen controlar el acceso a la información y a los medios de protección contra la transmisión del VIH. En esos contextos, las mujeres se encuentran con frecuencia en una posición más vulnerable, sobre todo por lo que se refiere a los derechos reproductivos y al acceso al empoderamiento económico. Fue en este sentido que se utilizó la referencia a los hombres como «gatekeepers». Sin embargo, este término también puede malinterpretarse. Puede considerarse paternalista y susceptible de perpetuar las mismas desigualdades de género que alimentan la propagación de la pandemia. El término «gatekeepers» también plantea importantes problemas de traducción. Por esta razón, la Oficina ha suprimido esta referencia del proyecto de recomendación.

El punto 17 de las conclusiones, apartados *a*) a *i*), fue modificado y reordenado en el párrafo 14 del proyecto de recomendación. Además, el apartado 17, *i*), sobre los cambios de comportamiento, fue incorporado en el nuevo apartado *g*) del párrafo 16, que conserva y refuerza la referencia a los cambios de comportamiento del punto 19, *b*), de las conclusiones. La referencia a la reducción del riesgo, como elemento necesario de un programa eficaz de prevención en el lugar de trabajo, aparece actualmente como un punto independiente en el apartado *f*) del párrafo 16.

El título «Medidas de prevención, tratamiento, atención, apoyo y protección de la vida privada» fue suprimido del proyecto de recomendación para dejar claro que todos estos elementos deberían integrarse en las políticas y programas nacionales. El texto que anteriormente formaba parte de esta sección ha sido trasladado a la parte IV sobre las

políticas y programas nacionales, después de la sección «Discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato».

Vida privada y confidencialidad

La Oficina ha suprimido la cláusula de exclusión que formaba parte del texto que aparecía entre corchetes en el punto 29 de las conclusiones (párrafo 25 del proyecto de recomendación). Aunque la Oficina conoce la práctica de algunos Estados Miembros por la cual se hacen ciertas excepciones a la prohibición general de hacer pruebas de detección obligatorias y de revelar información confidencial acerca del estado serológico de una persona respecto del VIH, la inclusión de esta cláusula en el proyecto de recomendación plantearía importantes problemas. Esta cláusula no estaría en conformidad con las obligaciones de la OIT como copatrocinador del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el cual no apoya bajo ninguna circunstancia las pruebas de detección obligatorias ni la obligación de revelar datos médicos confidenciales relacionados con el estado serológico respecto del VIH/SIDA ². Asimismo, la Oficina señala que la cláusula de exclusión tampoco estaría en conformidad con las protecciones previstas en las normas internacionales del trabajo vigentes y en la legislación internacional sobre derechos humanos.

Al Grupo de los Trabajadores le preocupaba que el párrafo 26 del proyecto de recomendación (punto 30 del texto adoptado de las conclusiones) pudiera suponer una aprobación tácita para someter a pruebas de detección a los trabajadores migrantes. Desde el punto de vista jurídico, los trabajadores migrantes están cubiertos plenamente por la disposición del párrafo 23 del proyecto de recomendación (punto 27 de las conclusiones). Por esta razón, la Oficina conservó el texto adoptado.

Tratamiento y atención

El punto 22 de las conclusiones fue integrado parcialmente en el párrafo 17 del proyecto de recomendación.

Niños y jóvenes

Los párrafos 32 y 33 (puntos 35 y 36 de las conclusiones) fueron modificados trasladando la tercera oración del punto 36 de las conclusiones al final del párrafo 32 del proyecto de recomendación para indicar claramente que esta disposición se aplica a los niños, ya que la OIT no dispone de normas sobre los jóvenes — que pueden ser adultos jóvenes — y el trabajo sexual. Además, la referencia al «comercio sexual» fue reemplazada por «explotación sexual comercial», expresión que se utiliza comúnmente para referirse a las peores formas de trabajo infantil que implican comercio sexual.

Seguridad y salud en el trabajo

La estructura de esta sección sobre seguridad y salud en el trabajo fue reorganizada de modo que empezara por los principios generales, y la referencia del párrafo 28 (punto 33 de las conclusiones) a los trabajadores del sector de la salud fue reemplazada por una referencia general más amplia a ocupaciones que están más expuestas a riesgos, a fin de no hacer una enumeración de ocupaciones que pudiera ser limitante.

² ACNUDH/ONUSIDA: *Directrices internacionales sobre el VIH/SIDA y los derechos humanos*, versión consolidada de 2006, Ginebra, párrafo 20, b).

PARTE VI. SEGUIMIENTO

*Párrafos 46 y 47
(Puntos 49 y 50 de las conclusiones)*

La Oficina suprimió, en el párrafo 47 del proyecto de recomendación, la primera oración del punto 50 de las conclusiones, que se refiere a la presentación de memorias a la OIT en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. La Oficina señala que esta referencia al artículo 19 parece incoherente con el objetivo del párrafo 47, que prevé un seguimiento en el plano nacional, así como en virtud de instrumentos internacionales pertinentes. Por otra parte, tras la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, deberán adaptarse las modalidades de aplicación del artículo 19, relativo a los exámenes periódicos que puede solicitar el Consejo de Administración sobre cuestiones abordadas en una recomendación, y sus efectos aún no han sido aclarados de manera cabal.

Además, esta sección sobre el seguimiento en el plano nacional es algo somera. Por esta razón, la Oficina invita a los Miembros a examinar si el texto de la sección sobre seguimiento y aplicación de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), puede proporcionar la base para elaborar un texto más eficaz y exhaustivo para esta sección del proyecto de recomendación.

PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE EL VIH/SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ... de junio de 2010, en su nonagésima novena reunión;

Tomando nota de que el VIH/SIDA tiene un grave impacto en la sociedad y las economías, el mundo del trabajo, los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, los interlocutores sociales y las empresas públicas y privadas;

Considerando que el VIH/SIDA aumenta y agrava la pobreza, y que la pobreza aumenta y agrava el VIH/SIDA, lo cual socava el logro del trabajo decente y del desarrollo sostenible, y crea condiciones que hacen a las personas más vulnerables al VIH;

Tomando nota de que un alto nivel de pobreza, la falta de información y de sensibilización y la falta de observancia del tratamiento aumentan el riesgo de transmisión del VIH, los niveles de mortalidad, el número de niños que han perdido a uno o a ambos progenitores y el número de personas que trabajan en la economía informal;

Tomando nota de que la estigmatización, la discriminación y la amenaza de perder el empleo que sufren las personas afectadas por el VIH/SIDA constituyen obstáculos para que conozcan su propio estado serológico respecto del VIH, lo cual aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores y socava su derecho a prestaciones sociales;

Tomando nota de que el VIH/SIDA tiene un efecto más adverso en los grupos vulnerables o en los grupos expuestos a riesgos, con inclusión de los niños, los jóvenes, los migrantes y las personas con discapacidad;

Convencida de que el VIH afecta tanto a los hombres como a las mujeres, si bien las mujeres y las niñas están expuestas a un mayor riesgo y son más vulnerables a la infección por el VIH y se ven afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de VIH en comparación con los hombres debido a las desigualdades de género, y de que el empoderamiento de la mujer es, por consiguiente, un factor clave en la lucha mundial contra el VIH/SIDA;

Recordando la importancia de proteger a los trabajadores mediante programas globales de seguridad y salud en el trabajo;

Reafirmando la importante función que desempeña la Organización Internacional del Trabajo para abordar el VIH/SIDA en el mundo del trabajo y la necesidad de que la Organización intensifique sus esfuerzos para alcanzar la justicia social y luchar contra la discriminación y la estigmatización respecto del VIH/SIDA en todos los aspectos de su labor y de su mandato;

Recordando el gran valor que tiene el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001* (Repertorio de recomendaciones prácticas), y la necesidad de reforzar su aplicación, debido a que existen limitaciones y lagunas importantes en su aplicación;

Tomando nota de la necesidad de promover los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales relacionados con el VIH/SIDA y el mundo del trabajo;

Recordando la función específica que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover y apoyar los esfuerzos nacionales e internacionales relacionados con el VIH/SIDA que se despliegan en el mundo del trabajo y por conducto de éste;

Tomando nota de la importante función que desempeña el lugar de trabajo por lo que se refiere a la información sobre la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo en el marco de la respuesta nacional contra el VIH/SIDA, y al acceso a estos servicios;

Afirmando la necesidad de proseguir e incrementar la cooperación internacional, en particular en el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), para apoyar los esfuerzos destinados a dar efecto a la presente recomendación;

Recordando el valor de la colaboración en los planos nacional, regional e internacional con los organismos pertinentes del sector de la salud y con las organizaciones pertinentes, especialmente las que representan a personas que viven con el VIH;

Afirmando la necesidad de establecer una norma internacional con objeto de orientar a los gobiernos y a los interlocutores sociales para definir sus funciones y responsabilidades respectivas en todos los niveles,

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación;

adopta, con fecha ... de junio de dos mil diez, la siguiente recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre el VIH/SIDA, 2010.

I. DEFINICIONES

1. A los efectos de la presente recomendación:

- a) el término «VIH» designa el virus de la inmunodeficiencia humana, que debilita el sistema inmunitario y que, de no tratarse de manera adecuada, acaba por causar el SIDA en la mayoría de los casos;
- b) el término «SIDA» designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, causado por el VIH, que es un conjunto de afecciones médicas que incluyen infecciones oportunistas y cánceres para los cuales existen tratamientos, pese a que en la actualidad no hay curación para la infección por el VIH ¹;
- c) la expresión «personas que viven con el VIH/SIDA» designa a las personas infectadas por el VIH;

¹ Los apartados a) y b) aparecen entre corchetes para indicar que serán objeto de nuevas consultas técnicas.

- d)* el término «estigma» designa la manera peyorativa en que se percibe a una persona infectada o afectada por el VIH y que generalmente es causa de marginación y de estigmatización;
- e)* el término «discriminación» designa cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación a que se hace referencia en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y en la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- f)* la expresión «personas afectadas» designa a las personas cuyas vidas se han visto modificadas de alguna manera por el VIH/SIDA debido a los efectos más generales de la pandemia;
- g)* la expresión «ajustes razonables» designa toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea razonablemente practicable y que permita que una persona que vive con el VIH/SIDA tenga acceso a un empleo, o participe o pueda progresar en él, y
- h)* el término «vulnerabilidad» designa la desigualdad de oportunidades, la exclusión social, el desempleo o el empleo precario resultantes de factores sociales, culturales, políticos y económicos que hacen a una persona más susceptible de infectarse con el VIH y de desarrollar el SIDA.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2. La presente recomendación se aplica a:

- a)* todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo, con inclusión de:
 - i)* las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación;
 - ii)* las personas que reciben formación profesional;
 - iii)* las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y
 - iv)* los trabajadores en situación de desempleo parcial;
- b)* todos los sectores de actividad económica, con inclusión de los sectores privado y público, y de las economías formal e informal, y
- c)* las fuerzas armadas y los servicios uniformados.

III. PRINCIPIOS GENERALES

3. Los principios generales siguientes deberían aplicarse a todas las actividades que se realicen en el marco de la respuesta nacional contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo:

- a)* la lucha contra el VIH y el SIDA contribuye a la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo;
- b)* el VIH/SIDA debería reconocerse y tratarse como una cuestión que afecta el lugar de trabajo, y debería abordarse como uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c)* no debería haber discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra los solicitantes de empleo, basada en su estado serológico, real o

- supuesto respecto del VIH, o basada en su pertenencia a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;
- d)* la prevención de todos los medios de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental;
 - e)* los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH/SIDA, y poder beneficiarse de los mismos; el lugar de trabajo puede desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;
 - f)* los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de otras enfermedades transmisibles conexas;
 - g)* los trabajadores deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH/SIDA, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH;
 - h)* no debería exigirse a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH;
 - i)* las medidas relacionadas con el VIH/SIDA en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y los programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación y la salud.

IV. POLÍTICAS Y PROGRAMAS NACIONALES

4. Los Miembros deberían:

- a)* adoptar políticas y programas nacionales sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando todavía no existan, y
- b)* integrar sus políticas y programas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en los planes de desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza, según proceda.

5. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas y sus versiones ulteriores, otros instrumentos pertinentes de la OIT, y otros documentos pertinentes.

6. Las políticas y programas nacionales deberían ser formulados por las autoridades competentes, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, tomando en cuenta las posturas adoptadas por el sector de la salud, así como las de las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH/SIDA.

7. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta la función que desempeña el lugar de trabajo en la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo, incluida la promoción de la orientación y las pruebas de detección voluntarias, en colaboración con las comunidades locales.

8. Los Miembros deberían aprovechar toda ocasión para difundir información acerca de sus políticas y programas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo a través de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, otras entidades pertinentes relacionadas con el VIH/SIDA y los medios de información públicos.

*Discriminación y promoción de la igualdad
de oportunidades y de trato*

9. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían considerar la posibilidad de proporcionar una protección equivalente a la que brinda el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), para impedir la discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH.

10. El estado serológico, real o supuesto, de una persona respecto del VIH no debería ser un impedimento para su contratación o su permanencia en el empleo.

11. El estado serológico, real o supuesto, de una persona respecto del VIH no debería ser un motivo para terminar una relación de trabajo. Las ausencias temporales del trabajo ocasionadas por enfermedades o por la necesidad de prestar cuidados a terceros en relación con el VIH o el SIDA deberían tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, habida cuenta del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

12. Cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo no sean adecuadas para brindar una protección eficaz contra la discriminación relacionada con el VIH/SIDA, los Miembros deberían adaptarlas o adoptar nuevas medidas, y prever disposiciones para su puesta en práctica efectiva y transparente.

13. Debería permitirse que las personas con enfermedades relacionadas con el VIH trabajen mientras sean médicamente aptas, realizando un trabajo adaptado razonablemente a sus capacidades. Debería alentarse la adopción de medidas destinadas a facilitar la obtención de otro trabajo a través de una formación o el retorno al trabajo en condiciones apropiadas y cuando la persona pueda hacerlo, teniendo en cuenta los requisitos de los instrumentos pertinentes de la OIT y de las Naciones Unidas.

14. Deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones mediante la promoción:

- a) del respeto de los derechos humanos;
- b) de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, así como medidas destinadas a prevenir y prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
- c) de la participación activa de las mujeres y los hombres en la respuesta al VIH/SIDA;
- d) de la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual o de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable;
- e) de la protección de la salud sexual y reproductiva y de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, y
- f) de la confidencialidad efectiva de los datos personales.

Prevención

15. Las estrategias de prevención deberían adaptarse a las condiciones nacionales y al tipo de lugar de trabajo de que se trate y tener en cuenta las consideraciones de género, así como las particularidades culturales, sociales y económicas.

16. Los programas de prevención deberían prever:

- a) el suministro de información correcta y pertinente, al alcance de todos, en un formato y en un lenguaje adaptados al contexto cultural, a través de los diferentes medios de comunicación disponibles;
- b) programas de educación globales para ayudar a los hombres y las mujeres a comprender y reducir los riesgos de transmisión del VIH, con inclusión de la transmisión materno infantil, y a entender la importancia de cambiar los comportamientos;
- c) medidas eficaces de seguridad y salud en el trabajo;
- d) medidas para alentar a los trabajadores a que conozcan su estado serológico respecto del VIH a través de orientación y pruebas de detección voluntarias;
- e) el acceso a todos los métodos de prevención, por ejemplo, garantizando la disponibilidad de los medios necesarios, en particular preservativos masculinos y femeninos e información sobre su utilización, cuando proceda, así como a la profilaxis posterior a la exposición;
- f) estrategias de reducción del riesgo, y
- g) medidas de protección eficaces para reducir los comportamientos de alto riesgo destinadas a todos los trabajadores, incluidos los grupos más expuestos al riesgo, con miras a reducir la incidencia de la pandemia de VIH.

Tratamiento y atención

17. Todos los trabajadores, incluidos los que viven con el VIH/SIDA, sus familias y las personas a su cargo, deberían tener derecho a servicios de salud. Estos servicios deberían incluir el acceso gratuito o asequible a:

- a) orientación y pruebas de detección voluntarias;
- b) tratamiento antirretrovírico y educación para su observancia;
- c) una nutrición apropiada;
- d) tratamiento de las infecciones oportunistas y de las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH, y
- e) programas de apoyo y prevención para las personas VIH positivas.

18. Los Miembros deberían velar por que las personas que viven con el VIH/SIDA y las personas a su cargo gocen de pleno acceso a la atención de salud, ya sea en el marco de sistemas de seguridad social o de dispositivos públicos o regímenes de seguro privados. Los Miembros también deberían velar por educar y sensibilizar a los trabajadores para facilitar el acceso a dichos servicios.

19. Los trabajadores y las personas a su cargo no deberían ser objeto de ninguna discriminación basada en su estado serológico, real o supuesto, en relación con el VIH, para acceder a sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional, o a prestaciones previstas en ellos, con inclusión de prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes.

Apoyo

20. Los programas de atención y apoyo deberían incluir medidas de ajustes razonables en el lugar de trabajo destinadas a los trabajadores aquejados de enfermedades relacionadas con el VIH, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales.

21. En los casos en que pueda establecerse una relación directa entre la ocupación de que se trate y el riesgo de infección, el VIH/SIDA debería ser reconocido como una enfermedad profesional o un accidente del trabajo, de conformidad con los procedimientos y las definiciones nacionales, y habida cuenta de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), de la OIT, así como de otras normas pertinentes de la OIT.

22. Los Miembros deberían promover el mantenimiento en el empleo y la contratación de personas que viven con el VIH/SIDA y, cuando sea necesario, fomentar oportunidades de generación de ingresos para las personas que viven con el VIH/SIDA o que están afectadas por éste.

Vida privada y confidencialidad

23. No deberían exigirse pruebas de detección del VIH ni otras formas de detección del VIH a los trabajadores, con inclusión de los solicitantes de empleo.

24. Los resultados de las pruebas de detección del VIH deberían ser confidenciales y no comprometer el acceso al empleo, la seguridad en el empleo o las oportunidades de promoción.

25. No debería exigirse a los trabajadores, con inclusión de los solicitantes de empleo, que revelen información personal relativa al VIH sobre sí mismos o sobre terceros. El acceso a esa información debería regirse por normas de confidencialidad conformes con lo dispuesto en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, 1997, y en otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos.

26. A los trabajadores migrantes, o a los trabajadores que deseen migrar por motivos de empleo, no se les debería impedir migrar debido a su estado serológico respecto del VIH, real o supuesto.

Seguridad y salud en el trabajo

27. El entorno de trabajo debería ser seguro y saludable a fin de prevenir la transmisión del VIH en el lugar de trabajo, habida cuenta del Convenio (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, del Convenio (núm. 187) y la Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, y de otros instrumentos internacionales pertinentes, tales como los documentos de orientación mixtos OIT/OMS.

28. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo deberían incluir las precauciones universales, la profilaxis posterior a la exposición y otras medidas de seguridad a fin de minimizar los riesgos de contraer el VIH, en particular en las ocupaciones más expuestas a riesgos.

29. Cuando exista una posibilidad real de exposición al VIH en el trabajo, deberían adoptarse medidas para reforzar la sensibilización respecto de los medios de transmisión y para garantizar la prevención y la seguridad y salud en conformidad con las normas pertinentes.

30. Las medidas de sensibilización deberían recalcar que el VIH no se transmite por contacto físico casual y que la presencia de una persona que vive con el VIH no debería considerarse un peligro para el lugar de trabajo.

31. Los servicios de salud en el trabajo y los mecanismos existentes en el lugar de trabajo relacionados con la seguridad y salud en el trabajo deberían abordar las cuestiones referentes al VIH/SIDA, teniendo en cuenta el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*, 2005, y otros instrumentos internacionales pertinentes.

Niños y jóvenes

32. Los Miembros deberían adoptar medidas para luchar contra el trabajo infantil que pueda resultar de la muerte o enfermedad de miembros de la familia a causa del SIDA y para reducir la vulnerabilidad de los niños ante el VIH, teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, el Convenio (núm. 138) y la Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Deberían adoptarse medidas especiales para proteger a los niños de abusos sexuales y de la explotación sexual comercial.

33. Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a proteger a los trabajadores jóvenes contra la infección por el VIH y a incluir en las políticas y programas nacionales las necesidades especiales de los niños y los jóvenes por lo que respecta a la respuesta contra el VIH/SIDA. Estas medidas deberían incluir una educación sexual objetiva, en particular la divulgación de información sobre el VIH/SIDA a través de programas de formación profesional y de programas y servicios de empleo de los jóvenes.

V. PUESTA EN PRÁCTICA

34. Las políticas y programas nacionales sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo deberían:

- a) ser puestos en práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con otras partes interesadas, a través de uno o más de los siguientes medios:
 - i) la legislación nacional;
 - ii) los convenios colectivos;
 - iii) las políticas y programas de acción nacionales y del lugar de trabajo, y
 - iv) las estrategias sectoriales que prestan una atención particular a los sectores en los que los trabajadores están más expuestos a riesgos;
- b) prever la participación de las autoridades responsables de la justicia del trabajo y de la administración laboral en la planificación y puesta en práctica de las políticas y programas, para lo cual se les debería impartir formación;
- c) prever medidas en la legislación nacional destinadas a abordar la vulneración de la vida privada y la confidencialidad, así como cualquier otra protección en virtud de la presente recomendación;
- d) garantizar la colaboración y la coordinación entre las autoridades públicas y los servicios pertinentes;

- e) alentar a todas las empresas, con inclusión de las empresas que operan en zonas francas industriales, a poner en práctica las políticas y programas nacionales, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluso a través de las cadenas de suministro y de las redes de distribución;
- f) fomentar el diálogo social, la celebración de consultas, la negociación y otras formas de cooperación entre las autoridades públicas, los empleadores públicos y privados y los trabajadores y sus representantes, teniendo en cuenta las posturas adoptadas por el personal de los servicios de salud en el trabajo, los especialistas en el VIH/SIDA, y por otras partes interesadas, tales como las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH;
- g) ser formulados, puestos en práctica, revisados y actualizados periódicamente, teniendo en cuenta los acontecimientos científicos y sociales más recientes y la necesidad de integrar las consideraciones de género y culturales;
- h) estar coordinados, entre otros, con los sistemas nacionales de trabajo, seguridad social y salud, e
- i) garantizar que los Miembros asignen medios razonables para ponerlos en práctica, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales.

Diálogo social

35. La puesta en práctica de las políticas y programas relativos al VIH/SIDA debería basarse en la cooperación y la confianza mutuas entre los empleadores, los trabajadores, sus representantes y los gobiernos, con la participación activa, en su lugar de trabajo, de las personas que viven con el VIH.

36. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían promover la sensibilización respecto del VIH/SIDA, con inclusión de la prevención y la no discriminación, facilitando educación e información a sus miembros. En estas actividades deberían tenerse en cuenta las cuestiones de género y las particularidades de todos los grupos a los que están dirigidas.

Educación, formación, información y consultas

37. Todas las modalidades de formación, instrucciones de seguridad y orientaciones necesarias en el lugar de trabajo relativas al VIH/SIDA deberían proporcionarse de manera clara y accesible a todos los trabajadores y, en particular, a los trabajadores recién contratados o con poca experiencia, incluidos los trabajadores migrantes, los trabajadores jóvenes y los aprendices; esas actividades deberían tener en consideración las cuestiones de género, las particularidades culturales y adaptarse a las características de la fuerza de trabajo, teniendo en cuenta los factores de riesgo a que está expuesta.

38. Debería proporcionarse información científica y socioeconómica actualizada y, cuando proceda, educación y formación sobre el VIH/SIDA a los empleadores, el personal de dirección y los representantes de los trabajadores, a fin de ayudarlos a adoptar las medidas apropiadas en el lugar de trabajo.

39. Todos los trabajadores deberían recibir formación sobre los procedimientos para el control de la infección de VIH en el contexto de accidentes en el lugar de trabajo y de prestación de primeros auxilios. Los trabajadores que puedan estar en contacto con sangre humana o con productos sanguíneos, así como con otros fluidos corporales,

deberían recibir formación adicional en materia de prevención, procedimientos de registro y profilaxis posterior a la exposición.

40. Los trabajadores y sus representantes deberían tener el derecho de ser informados y consultados acerca de las medidas adoptadas para poner en práctica las políticas y programas relativos al VIH/SIDA, así como de participar en las inspecciones que se realicen en el lugar de trabajo de conformidad con la práctica nacional.

Servicios públicos

41. Deberían reexaminarse y, de ser necesario, reforzarse las funciones respectivas que desempeñan los servicios de administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, y el sistema de justicia del trabajo en la lucha contra el VIH/SIDA.

42. Los sistemas de salud pública deberían ser reforzados y cumplir las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA, 2005*, a fin de asegurar un mayor acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo, y de reducir la carga adicional que recae sobre los servicios públicos, particularmente sobre los trabajadores de la salud, a causa del VIH/SIDA.

Cooperación internacional

43. Los Miembros deberían cooperar, a través de acuerdos bilaterales o multilaterales, o por otros medios eficaces, a fin de dar efecto a las disposiciones de la presente recomendación.

44. Los países de origen y de destino deberían adoptar medidas para garantizar el acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo relacionados con el VIH destinados a los trabajadores migrantes, y los países interesados deberían concertar acuerdos, cuando proceda.

45. Debería alentarse la cooperación internacional entre los Miembros y las organizaciones internacionales pertinentes y ésta debería incluir el intercambio sistemático de información sobre todas las medidas adoptadas para responder a la pandemia de VIH.

VI. SEGUIMIENTO

46. Los Miembros deberían garantizar un reexamen regular y periódico en el plano nacional de las medidas adoptadas para poner en práctica las políticas y programas.

47. Debería considerarse la posibilidad de llevar a cabo un examen periódico de las acciones adoptadas sobre la base de la presente recomendación, examen que podría incluirse en los informes anuales presentados al ONUSIDA y en los informes presentados en virtud de otros instrumentos internacionales pertinentes.