

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

Informe V (2B)

El VIH/SIDA y el mundo del trabajo

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN: 978-92-2-321897-3 (impreso)

ISBN: 978-92-2-321898-0 (web pdf)

ISSN: 0251-3226

Primera edición 2010

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
TEXTO PROPUESTO:	
Proyecto de recomendación sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.....	3

INTRODUCCIÓN

La primera discusión sobre el tema del VIH/SIDA y el mundo del trabajo con miras a elaborar un nuevo instrumento sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo se celebró durante la 98.^a reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Seguidamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo preparó y presentó un informe ¹ que recogía un proyecto de recomendación basado en las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 98.^a reunión. Se invitó a los gobiernos a hacer llegar a la Oficina sus comentarios sobre cuatro cuestiones específicas y a presentarle las enmiendas o comentarios que considerasen oportunos el día 19 de noviembre de 2009, a más tardar, y a informarle, en el mismo plazo, de si consideraban que el texto propuesto constituía una base apropiada para la discusión de la Conferencia en su 99.^a reunión (2010). De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, en su versión enmendada en la 73.^a reunión (1987), se solicitó a los gobiernos que celebrasen consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores antes de concluir sus respuestas, e indicasen con qué organizaciones habían celebrado consultas. Cabe señalar que esta obligación también está prevista en el artículo 5, 1, 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.

Durante la preparación del presente informe, la Oficina recibió respuestas de mandantes de los 43 Estados Miembros siguientes: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Barbados, Bélgica, Belice, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, República Checa, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, España, Estados Unidos, Fiji, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Japón, Jordania, Letonia, Marruecos, Mauricio, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Sudáfrica, Suecia, Suiza y Swazilandia.

El presente volumen (Informe V (2B)) recoge la versión en español del texto propuesto, que ha sido enmendado teniendo en cuenta las observaciones de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y por las razones expuestas en los comentarios de la Oficina. Asimismo, cuando ha sido necesario, se han hecho algunos cambios menores de redacción, principalmente en aras de una mayor coherencia del texto español con los textos inglés y francés.

Si la Conferencia así lo decide, los textos del Informe V (2A) y del Informe V (2B) servirán de base para la segunda discusión, que tendrá lugar durante la 99.^a reunión (2010), con miras a elaborar un nuevo instrumento sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

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

TEXTO PROPUESTO

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 2 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, en el mundo del trabajo tanto en el sector formal como en el informal, en los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las empresas públicas y privadas, y socava el logro del trabajo decente y el desarrollo sostenible;

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;

Tomando nota de que la falta de información y de sensibilización, la falta de confidencialidad y el acceso insuficiente a un tratamiento y su inobservancia 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 al VIH 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;

Tomando nota 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 respuesta mundial al VIH/SIDA;

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

Recordando el valor que tiene el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001, y la necesidad de reforzar su impacto, debido a que existen limitaciones y lagunas 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, incluidos los que reconocen el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud y de niveles de vida decentes;

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 las organizaciones de empleadores y de trabajadores 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 deteriora el sistema inmunitario humano. La infección se puede prevenir mediante la adopción de medidas adecuadas. La terapia antirretroviral permite a las personas que viven con el VIH tener una vida larga y trabajar, pero hasta la fecha no hay curación para la infección. Si no se aplica una terapia antirretroviral eficaz, el VIH se convierte en sida en casi todas las personas infectadas;

- b) el término «SIDA» designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que resulta de la infección por el VIH que no ha sido eficazmente tratada con una terapia antirretroviral. Este término se aplica a los estadios más avanzados de la infección por el VIH y se define por la aparición de infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH o de ambos;
- c) la expresión «personas que viven con el VIH» designa a las personas infectadas por el VIH;
- d) el término «estigma» designa la marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar marginación o constituir un obstáculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona infectada o afectada por el VIH;
- e) el término «discriminación» designa cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar 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 o el 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 que trabajan bajo cualquier modalidad o régimen laboral, y 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, incluidos los aprendices;
 - iii) los voluntarios;
 - iv) las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y
 - v) 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) se debería reconocer que la respuesta al VIH/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 relativa al lugar de trabajo, que debería ser 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, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH o por 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, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;
- f) los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las 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, e
- i) las medidas relacionadas con el VIH/SIDA en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social 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 de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001, y sus versiones ulteriores, otros instrumentos pertinentes de la OIT y otras directrices internacionales pertinentes que se hayan adoptado en este ámbito.

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.

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 Miembros, previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, deberían considerar la posibilidad de determinar en virtud del párrafo 1, b), del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que la protección que brinda el Convenio se haga extensiva a la discriminación basada en el estado serológico real o supuesto respecto del VIH.

10. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un impedimento para la contratación, la permanencia en el empleo o, en general, el logro de la igualdad de oportunidades.

11. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo para terminar una relación de trabajo. Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas 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 sigan desempeñando su trabajo, con ajustes razonables, si es necesario, mientras sean médicamente aptas para ello. Debería alentarse la adopción de medidas destinadas a reasignar a esas personas labores que se ajusten razonablemente a sus capacidades, a encontrar otro trabajo a través de una formación o a facilitar su reintegración al trabajo, habida cuenta 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 y 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, incluidos los datos médicos.

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 garantizar:

- a) el suministro de información precisa, actualizada 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 lo antes posible 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) medidas eficaces para reducir los comportamientos de alto riesgo, incluidos los grupos más expuestos al riesgo, con miras a reducir la incidencia del VIH, y
- g) estrategias de reducción de los daños.

Tratamiento y atención

17. Los Miembros deberían velar por que las intervenciones de salud en el lugar de trabajo se determinen en consulta con los empleadores y los trabajadores y sus representantes, y estén vinculadas a los servicios públicos de salud. Deberían ofrecer el conjunto de intervenciones más completo posible a fin de prevenir el VIH/SIDA y controlar su impacto.

18. Todos los trabajadores, incluidos los que viven con el VIH, 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 antirretroviral y educación para su observancia;
- c) una nutrición apropiada;
- d) tratamiento de las infecciones oportunistas, las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH, en particular la tuberculosis, y
- e) programas de apoyo y prevención, con inclusión de apoyo psicosocial para las personas que viven con el VIH.

19. Los Miembros deberían velar por que las personas que viven con el VIH 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, de regímenes de seguro privados o regímenes de otro tipo. Los Miembros también deberían velar por educar y sensibilizar a los trabajadores para facilitar su acceso a la atención de salud.

20. 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

21. Los programas de atención y apoyo deberían incluir medidas de ajustes razonables en el lugar de trabajo destinadas a las personas que viven con el VIH o con enfermedades relacionadas con el mismo, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales.

22. 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.

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

Pruebas de detección, vida privada y confidencialidad

24. 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 y los trabajadores migrantes.

25. 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.

26. Los países de origen y los países de destino no deberían exigir a los trabajadores, con inclusión de los solicitantes de empleo y los trabajadores migrantes, 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.

27. Los países de origen y los países de destino no deberían impedir la migración de trabajadores migrantes, o de trabajadores que deseen migrar por motivos de empleo, debido al estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, de estas personas.

Seguridad y salud en el trabajo

28. 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.

29. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo deberían incluir 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, incluido el sector de la atención de salud.

30. 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 velar por que se apliquen las normas pertinentes en materia de prevención, seguridad y salud.

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

32. 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 sus revisiones ulteriores, y otros instrumentos internacionales pertinentes.

Niños y jóvenes

33. Los Miembros deberían adoptar medidas para luchar contra el trabajo infantil que pueda resultar de la muerte o enfermedad de miembros de la familia o de personas encargadas del cuidado de los niños 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 esos niños de abusos sexuales y de la explotación sexual comercial.

34. Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a proteger a los trabajadores jóvenes contra la infección por el VIH y a tener en cuenta las necesidades especiales de los niños y los jóvenes en la respuesta que se dé al VIH/SIDA en las políticas y programas nacionales. Estas medidas deberían incluir una educación objetiva en materia de salud sexual y reproductiva, en particular la divulgación de información sobre el VIH/SIDA a través de la formación profesional y de programas y servicios de empleo para los jóvenes.

V. PUESTA EN PRÁCTICA

35. 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, prestando una atención particular a los sectores en los que los trabajadores estén más expuestos a riesgos;
- b) incluir a las autoridades responsables de la justicia laboral y de la administración laboral en la planificación y puesta en práctica de las políticas y programas, para lo cual deberían recibir formación;
- c) prever en la legislación nacional medidas destinadas a tratar las violaciones tanto de la vida privada y la confidencialidad como de cualquier otra protección prevista en 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, incluso a través de sus cadenas de suministro y redes de distribución, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- f) fomentar el diálogo social, con inclusión de la celebración de consultas y la negociación, y otras formas de cooperación entre las autoridades gubernamentales, 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 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

36. 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.

37. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían promover la sensibilización respecto del VIH/SIDA, en particular la prevención y la no discriminación, facilitando educación e información a sus miembros. Esas actividades deberían tener en consideración las cuestiones de género y las particularidades culturales.

Educación, formación, información y consulta

38. La formación, las instrucciones de seguridad y todas las orientaciones necesarias en el lugar de trabajo relativas al VIH/SIDA deberían impartirse de manera clara y accesible a todos los trabajadores y, en particular, a los trabajadores migrantes, a

los trabajadores recién contratados o con poca experiencia, a los trabajadores jóvenes y a las personas que reciben formación profesional. La formación, las instrucciones y las orientaciones 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.

39. 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.

40. Todos los trabajadores deberían recibir formación sobre los procedimientos de protección contra la infección por el VIH en caso de accidentes en el lugar de trabajo y de prestación de primeros auxilios. Los trabajadores que puedan estar en contacto con sangre humana, productos sanguíneos, u otros fluidos corporales, deberían recibir formación adicional en materia de prevención de la exposición, procedimientos de registro de los casos de exposición y profilaxis posterior a la exposición.

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

Servicios públicos

42. Deberían reexaminarse y, de ser necesario, reforzarse la función que desempeñan los servicios de administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, y el sistema de justicia laboral en la respuesta contra el VIH/SIDA.

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

Cooperación internacional

44. 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.

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

46. Debería alentarse la cooperación internacional entre los Miembros y con 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

47. Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o utilizar uno existente, para seguir la evolución de las cuestiones relacionadas con la política nacional

relativa al VIH/SIDA en el mundo del trabajo, y para formular observaciones sobre su adopción y aplicación.

48. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas deberían estar representadas en pie de igualdad en el mecanismo de seguimiento de las cuestiones relacionadas con la política nacional. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o de estudios técnicos.

49. Los Miembros deberían acopiar, en la medida de lo posible, información y datos estadísticos y emprender investigaciones, en los planos nacional y sectorial, sobre la evolución de las cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA en el mundo del trabajo, teniendo presentes la distribución entre hombres y mujeres y otros aspectos pertinentes.

50. Debería incluirse un examen periódico de las acciones adoptadas sobre la base de la presente recomendación en los informes nacionales presentados al ONUSIDA y en los informes presentados en virtud de otros instrumentos internacionales pertinentes.