
国际劳工组织
关于**艾滋病**
与劳动世界的实施准则

卫生部疾病控制司翻译
国际劳工组织 日内瓦

前言

艾滋病流行已成为全球危机，对发展和社会进步构成最严峻的挑战。在受影响最严重的国家，艾滋病正在侵蚀着数十年的发展成果，削弱经济基础，威胁社会安全和稳定。在撒哈拉以南非洲，艾滋病的流行已经造成灾难性的影响，带来的危机使国家处于紧急状态。

艾滋病的流行不仅影响到个人及其家庭，并深深地影响社会和经济结构。艾滋病是对劳动世界的一个主要威胁：它正在影响劳动力中最具有生产力的部分，从而减少社会总收入；由于丧失技术熟练、有经验的工人，生产力水平下降，人工成本增加，给各行各业造成巨大的经济负担。此外，艾滋病影响着工作场所中的基本权利，尤其是对艾滋病病毒感染者和艾滋病患者的歧视和偏见。艾滋病对包括妇女和儿童在内的那些脆弱人群的侵害和影响更为严重，从而，增加了社会性别不平等，使童工问题更加恶化。

以上就是国际劳工组织通过制定艾滋病与劳动世界实施准则做出强力承诺的原因。准则将有助于预防艾滋病的扩散，减轻疾病对工人及其家庭带来的影响，提供社会保护，帮助他们与艾滋病作斗争。准则包含的主要原则为，承认艾滋病是一个工作场所问题，就业的非歧视性，性别平等，筛查与保密，社会对话，预防、关怀与支持，这些是解决工作场所艾滋病流行的基本问题。

本准则是国际劳工组织与其三方合作伙伴协作的产物，也是与其它国际伙伴合作的产物。它将为政策制定者、雇主和工人组织及其它社会机构制定和实施合适的工作场所艾滋病防治政策、预防及关怀计划，以及制定解决非正规部门劳动问题的策略提供

本准则的原版本由设在日内瓦的国际劳工组织印刷，原标题为《国际劳工组织关于艾滋病与劳动世界的实施准则》(An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work)

版权所有©国际劳工组织 2001。

中文版版权所有©2001 国际劳工组织。

国际劳工组织授权翻译并印刷。

国际劳工组织出版物中使用的名称保持与联合国的惯例一致，其中引用的材料并不代表国际劳工组织对任何国家、地区或区域或其当局的法律地位，或其边界界定的观点。

署名文章、研究报告和其它来稿中发表的观点的责任只在于它们的作者，出版并不代表国际劳工组织认可这些文章中的观点。

文件中提到公司和商业产品以及方法并不代表它们得到国际劳工组织的认可，而未能提到某公司和商业产品以及方法也不表示国际劳工组织不认可它们。

宝贵的指导意见。这是国际劳工组织在全球对抗艾滋病斗争中所做出的重要贡献。

本准则将有助于保障体面的工作环境，以面对这一重大的人道主义和发展危机。在迎战这场危机中，我们已经获得了宝贵的经验教训，一些国家已取得一定成功，减缓了疾病传播，减轻了对个人和社区的影响。最佳实践包括领导承诺、多部门合作、全民（包括艾滋病病毒感染者/艾滋病病人）参与和宣传教育。所有这些已经反映在本准则的关键原则中，并有赖于动员社会合作伙伴以有效地实施。

这是一份高瞻远瞩和开拓性的文件，它强调了现在的问题和艾滋病流行预期给未来造成的后果，以及给劳动世界所带来的影响。通过这本准则，国际劳工组织将增强对国际社会和各国承诺的支持，以保护工人和所有艾滋病病毒感染者/艾滋病患者的权利和尊严。

国际劳工局局长 胡安·索马维亚
二〇〇一年六月于日内瓦

目 录

前言	II
1. 目的	1
2. 应用	1
3. 本准则的适用范围和使用的术语	1
3.1 范围	1
3.2 准则中使用的术语	1
4. 关键原则	4
4.1 承认艾滋病是工作场所的问题	4
4.2 不歧视	4
4.3 社会性别平等	4
4.4 健康的工作环境	5
4.5 社会对话	5
4.6 以雇用或确定工作岗位为目的的筛查	5
4.7 保密	5
4.8 雇佣关系的延续	5
4.9 预防	6
4.10 关怀和支持	6
5. 基本权利和责任	6
5.1 政府及其主管部门	6

5.2 雇主及其组织.....	9
5.3 工人及其组织.....	11
6. 通过宣传教育预防艾滋病传播	13
6.1 宣传和提高意识.....	13
6.2 教育项目.....	14
6.3 性别针对性项目.....	15
6.4 与健康促进项目相结合.....	16
6.5 支持行为改变的可行措施.....	16
6.6 社区外展项目.....	16
7. 培训	17
7.1 对经理、主管以及人事部门官员的培训.....	17
7.2 对同伴教育人员的培训.....	18
7.3 对工人代表的培训.....	18
7.4 对卫生和安全官员的培训.....	19
7.5 对工厂/劳动监察员的培训.....	19
7.6 对接触人血及其它体液的工作者的培训.....	20
8. 检测	20
8.1 禁止在招聘及就业中的强制性检测.....	21
8.2 禁止以参加保险为目的的检测.....	21
8.3 流行病学监测.....	21
8.4 自愿检测.....	21

8.5 职业暴露后的检测与处理.....	22
9. 关怀与支持	22
9.1 与其它严重疾病同等对待.....	23
9.2 咨询.....	23
9.3 职业卫生和其它卫生服务.....	24
9.4 与自助团体和社区团体的联系.....	24
9.5 福利待遇.....	24
9.6 社会保障的覆盖范围.....	25
9.7 隐私和保密.....	25
9.8 雇员和家庭帮助项目.....	25

附录

一、关于艾滋病流行及其影响的基本事实.....	27
二、工作场所的感染控制.....	33
三、制定和实施工作场所艾滋病政策核对清单.....	35

1. 目的

本准则的目的是在促进体面工作的框架下，为应对劳动世界中艾滋病的流行提供指南。指南包括下列几个主要行动领域：

- (a) 预防艾滋病；
- (b) 处理和减轻艾滋病对劳动世界带来的影响；
- (c) 关怀和支持感染艾滋病病毒、患艾滋病及受其影响的工人；
- (d) 消除对确定或怀疑感染艾滋病病毒的工人的歧视和偏见。

2. 应用

这本准则应用于：

- (a) 在企业、社区、区域、部门、国家和国际层面上建立具体对策；
- (b) 促进政府、雇主、工人及他们的代表、职业卫生工作者、艾滋病方面的专家和所有利益相关者（可能包括社区和非政府的组织）之间对话、磋商、谈判以及所有形式的合作；
- (c) 与社会伙伴磋商下列实施本准则的各项内容：
 - 国家法律、政策和行动方案，
 - 工作场所/企业协议，
 - 工作场所政策和行动计划。

3. 本准则的适用范围和使用的术语

3.1 范围

本准则适用于：

- (a) 在公立和私营部门工作的所有雇主和工人（包括申请者）；
- (b) 工作的所有方面，正规的和非正规的。

3.2 准则中使用的术语

HIV：人类免疫缺陷病毒，一种破坏人体免疫系统最终导致艾滋病的病毒。

受影响的人：指由于受艾滋病流行的影响使个人生活发生改变的人。

艾滋病：获得性免疫缺陷综合征，一组医学症状，常见的是机会性感染和肿瘤，到目前为止，还没有治愈办法。

歧视：本准则中歧视与《就业和职业歧视公约，1958年（第111号）》中给出的定义相一致，包括艾滋病病毒感染状态。它还包括对怀疑感染艾滋病病毒工人的歧视，包括以性取向为山的歧视。

残疾人：本准则中残疾人与《（残疾人）职业康复和就业公约，1983年（第159号）》中给出的定义相一致，指由于生理或心理上的损害导致获得和保留一份合适的工作及获得提升的机会明显减少的个人。

雇主：根据国家法律和惯例，按照规定双方权利和责任的书面或口头的就业合同约定雇佣工人的个人或组织。政府、公共当局、私有企业和个人，均可以成为雇主。

职业卫生服务 (OHS)：本准则中的职业卫生服务与《职业卫生服务公约，1985（第161号）》中的定义一致，即本质上具有预防功能的卫生服务，负责向雇主、工人及其代表提建议，以建立并维持一个安全健康的工作环境和工作方法，促进与工作有关的生理和心理健康。职业卫生服务还根据工人生理和心理健康

情况，就工作是否与工人的能力相适应提供建议。

合理的调整：指对某项工作或工作场所进行的适度可行的任何改变或调整。这种改变或调整将使艾滋病病毒感染者或艾滋病患者有机会获得该工作或得到提升。

筛查：包括直接（艾滋病病毒检测）、间接（危险行为的评价）或询问已经做过的各种检测或药物治疗等各种方法。

性别与社会性别：男性和女性之间既存在着生物差异，也存在着社会差异。“性别”指由生理决定的性别差异，而“社会性别”则指社会角色的差异和两性之间的关系。社会性别角色通过社会活动形成，在各种文化内部和文化之间差别很大。社会性别角色受年龄、社会阶层、种族、民族、宗教信仰，也受到地理的、经济的和政治环境的影响。

性传播感染：包括梅毒、软下疳、衣原体、淋病，也包括常见的性传播疾病。

雇佣关系终止：在《终止雇佣公约，1982年（第158号）》中有定义，即由雇主提出的解雇。

普遍性防护措施：是一种控制感染的简单标准，用于最大限度地减少病原体经血传播的危险（详见附录二）。

从事非正规工作（也称在非正规部门中）的工人：附录一中有关于这个术语的描述。

工人代表：与《工人代表公约，1971年（第135号）》相一

致，指得到国家法律或惯例承认的，而不管他们是：

- (a) 工会代表，即，由工会或工会成员指定或选举的代表；或
- (b) 选举的代表，即根据国家法律或法规或集体谈判协议由工人自由选出代表，其职能不包括被认为只有该国工会才有权开展的活动。

脆弱性：是指那些增大工人易感风险的社会经济、文化背景及工作环境等状况以及增大风险使儿童沦为童工的各种状况（详见附录一）

4. 关键原则

4.1 承认艾滋病是工作场所的问题

艾滋病是一个工作场所的问题，应该像其它工作场所的严重疾病一样对待。这样做非常必要，不仅因为艾滋病对劳动力产生影响，而且，工作场所是社区的一部分，在控制艾滋病的传播和减少其造成的影响方面起着重要的作用。

4.2 不歧视

考虑到体面工作、尊重人权和艾滋病病毒感染者及受艾滋病影响者的尊严，不应该对确实或怀疑感染艾滋病病毒的工人有任何歧视。对艾滋病病毒感染者及受影响者的歧视或偏见，阻碍了旨在促进艾滋病防治的各种努力。

4.3 社会性别平等

应该认识到艾滋病的社会性别特征。与男性相比，由于生物学的、社会文化的和经济上的原因，妇女更容易感染，也更容易受到艾滋病流行带来的不利影响。社会性别歧视越严重，妇女地

位越低，妇女受艾滋病的影响就越大。因此，男女更加平等及赋予了妇女权利，对于成功预防艾滋病病毒传播并使妇女有能力应对艾滋病至关重要。

4.4 健康的工作环境

为了预防艾滋病传播，遵照《职业安全和卫生公约，1981年（第155号）》条款，对所有相关团体来说，只要可行，工作环境应该是健康和安全的。

健康的工作环境有助于使与工作有关的生理和心理处于最佳状态，并且可以按照工人的生理和心理状况，使工作适合工人的能力。

4.5 社会对话

成功执行一项艾滋病政策和规划需要雇主、工人及其代表和政府之间的合作和信任，如果合适的话，还有受艾滋病病毒感染和影响的工人们的积极参与。

4.6 以雇用或确定工作岗位为目的筛查

不应该要求求职者或已就业人员进行艾滋病筛查。

4.7 保密

没有理由要求求职者或工人透露有关艾滋病病毒感染情况的个人信息。也不应该强迫同事揭露此类个人信息。对于工人艾滋病病毒感染状态有关信息的获取，应该受《国际劳工组织关于保护工人个人信息的实施准则，1997年》中保密条款的限制。

4.8 雇佣关系的延续

感染艾滋病病毒不是终止雇佣关系的理由。象许多其它疾病

一样，只要医学上认可，患有艾滋病相关疾病的个人应该可以在已有的合适工作岗位上尽可能长的工作。

4.9 预防

艾滋病病毒感染是可以预防的。通过实施符合国情和文化的多种预防措施，可以实现预防艾滋病病毒经所有途径的传播。

可以通过行为、认知、治疗的改变以及创造非歧视的环境，进一步深化预防工作。

社会伙伴在促进艾滋病预防，特别是在通过提供信息和宣传教育改变态度与行为方面，还有应对社会经济问题方面，处于一种独特的位置。

4.10 关怀和支持

团结、关怀与支持应该成为劳动世界应对艾滋病威胁的指导思想。所有工人，包括艾滋病病毒感染者，都有资格获取可负担得起的卫生服务。在他们以及其抚养者获取和享受法定社会保障项目和就业计划规定的福利待遇时，不应该受到任何歧视。

5. 基本权利和责任

5.1 政府及其主管部门

(a) **一贯性。**政府应该确保在国家艾滋病防治策略和项目上的一贯性，充分认识到将劳动世界包括在国家计划中的重要性，例如确保国家艾滋病防治委员会成员包括雇主代表、工人代表、艾滋病病毒感染者和艾滋病患者代表、以及负责劳动和社会事务的部委代表。

- (b) *多部门参与*。主管部门应该动员和支持广泛的社会合作来预防艾滋病，包括政府部门、私营部门、工人和雇主组织，以及所有的利益相关者，从而将劳动世界中最大的合作伙伴都包括在内。
- (c) *协调*。政府应该在国家级促进和协调所有干预项目的制定与实施，为劳动世界的干预活动提供一个良好的环境，并且利用现有的社会伙伴和所有的利益相关者。协调应该建立在适当的措施和支持服务的基础上。
- (d) *预防和健康促进*。在与其他社会伙伴合作中，主管部门应鼓励并开展增强艾滋病意识及预防的项目，特别是在工作场所。
- (e) *临床指导*。在主要由雇主为工人提供直接卫生保健服务的国家，政府应该提供指导意见，在艾滋病病人的关怀和临床管理上为雇主提供帮助。这些指导应该考虑到现有的服务。
- (f) *社会保护*。政府应该确保国家法律法规对规定的感染艾滋病病毒和患有艾滋病的工人的福利不低于患有其它严重疾病的工人。在制定和实施社会保障项目时，政府应该考虑到这种疾病的进行性和间歇性使计划符合疾病的特点，例如使福利待遇在患者需要的时候能够得到，在患者需要治疗的时候能够很快得到治疗。
- (g) *研究*。为了与国家艾滋病防治计划保持一致，动员社会合作伙伴的参与、评价艾滋病流行对工作场所造成的损失为社会保障和经济部门提供决策信息，为了有助于规划减轻艾滋病对社会经济的影响，主管部门应该鼓励、支持和开展艾滋病人口统计学预测研究，发病率和患病率研究，以及最佳实践的个案研究，并公布其结果。政府应该努力提供制度性的、规范性的框架以达到上述目的。研究应包括社会性别敏感性分析，这种分析使用的是雇主及其组织和工人组织的研究资

- 料，数据应该尽可能分部门收集，并按照性别、种族、性取向、年龄、工作和职业状态分为不同类别，同时，资料应当以文化敏感的方式收集。可能的话，应当建立固定的影响评价机制。
- (h) *经费来源*。在可能的情况下，政府经与社会伙伴和其他利益相关者磋商，应估计艾滋病带来的经济影响，为国家艾滋病策略规划包括相关的社会保障计划，在地方和国际寻求并动员资金。
- (i) *立法*。为了消除工作场所发生的对艾滋病病毒感染者歧视，确保工作场所艾滋病预防项目的实施与社会保护措施落实，经与社会合作伙伴和艾滋病领域专家磋商，政府应当建立相应的规制框架，并在必要时修改劳动法和其它法律法规。
- (j) *政府支持的条件*。当为国内和国际性企业提供启动资金和某种激励时，政府应该要求资金接受者遵守国家法律，并鼓励接受者遵守本准则和其它落实本准则条款的政策或准则。
- (k) *执法*。主管部门应就如何最有效地遵守适用于艾滋病和劳动世界的法律法规向雇主和工人提供技术方面的信息和意见。他们应该加强执法组织和程序，如工厂/劳动监察所、劳动法院和劳动法庭。
- (l) *在非正规经济（也称非正规部门）的工人*。政府应该将艾滋病预防项目扩展并适用到这些工人中，包括增加收入和社会保障项目。必要的话，政府还应运用地方社区以设计和开发新的方法。
- (m) *减轻病痛*。政府应该通过公共卫生保健项目、社会保障制度和/或其它相关的政府行动，促进医疗照顾和支持。政府应该努力确保治疗的可及性，并在适宜的情况下，与雇主和工人组织合作开展这方面的工作。

- (n) **儿童和青少年。**在消除童工项目中，政府应该确保关注艾滋病流行对父母患有艾滋病或者已经死于艾滋病的儿童和青少年的影响。
- (o) **区域和国际合作。**政府应通过政府间机构和所有利益相关者促进并支持地区和国际合作，以便将国际关注焦点放在艾滋病及劳动世界相关需求上。
- (p) **国际援助。**政府应该在合适的情况下募集国际援助来支持国家项目，对于旨在支持那些降低抗逆转录病毒价格并提高其可及性的国际运动的倡议，应予以鼓励。
- (q) **脆弱性。**政府应该采取措施识别易于感染艾滋病病毒的工人群体，采取措施消除使人群易感的原因。政府应该努力确保艾滋病预防项目适合于这些工人。

5.2 雇主及其组织

- (a) **工作场所政策。**雇主应就工作场所制定和实行适宜的艾滋病相关政策与工人及其代表进行磋商，以预防艾滋病病毒的传播，保护所有工人不受与艾滋病相关的歧视。附录三是制定和实施工作场所政策的核对清单。
- (b) **国家、部门和工作场所/企业的协议。**雇主在与工人及其代表协商有关艾滋病方面的工作条款和条件时应遵守国家法律和惯例，并且努力在国家、部门和工作场所/公司的协议里包括关于艾滋病预防的条款。
- (c) **教育和培训。**雇主及其组织在与工人及其代表磋商后，应该在工作场所发起并支持针对工人的宣传教育和培训项目，以普及艾滋病预防、保健和支持方面的知识，宣传企业在艾滋病方面的政策，包括减少对艾滋病病毒感染者及受艾滋病影响的人的歧视，以及专门的员工待遇和权利。
- (d) **经济影响。**雇主、工人及其组织应该通力合作，制定合适的

策略，来评估和正确应对艾滋病对其所在工作场所和部门造成的经济影响。

- (e) **人事政策。**雇主不应参与或允许任何歧视艾滋病病毒感染者或受艾滋病影响的工人的人事政策或行为。尤其是，雇主应该：
 - 除了本准则第8节中特别列出的情况外，不要求进行艾滋病筛查或检测；
 - 对于已经被察觉或确认感染艾滋病病毒的工人，确保其工作在不受歧视和羞辱的环境下进行；
 - 鼓励艾滋病病毒感染者和患艾滋病相关疾病的病人在健康允许的情况下，在合适工作岗位尽可能长地工作；
 - 当患有艾滋病相关疾病的病人病情严重到不能继续工作，而能够考虑的工作安排，包括延长病假已经无法安排时，在没有歧视，服从劳动法，遵守一般程序和保证全部待遇的情况下，可以终止雇佣关系。
- (f) **不满意见和处罚程序。**雇主应该有让工人及其代表发表与工作相关的不满意见的程序。这些程序应该具体规定：在什么情况下可以对任何歧视艾滋病病毒感染者或违反工作场所艾滋病政策的员工进行处罚。
- (g) **保密。**工人有关艾滋病的个人信息应该严格保密，并只在医疗文件中保存，获取这些信息应该遵从《职业卫生设施建议书》1985（第171号）和国家法律及惯例。获取这些信息应被严格限制在医疗人员，并且只能在法律要求或当事人同意的情况下才可以公开。
- (h) **减少危险和管理。**雇主应该保证一个安全和健康的工作环境，包括普遍性防护和其他措施的使用，如防护设备及急救措施的提供和维持。为了支持个人改变行为习惯，在适当情况下，雇主应该保证男性和女性安全套的供应，提供咨询、卫生保

健、社会支持和转诊服务。在受企业规模和资金限制的时候，雇主和/或其组织应该向政府和其它相关机构寻求帮助。

- (i) *职工经常接触人血和体液的工作场所*。在这种工作场所中，雇主需要采取额外的措施来确保所有职工受过普遍性防护措施的培训，确保发生职业意外时职工知道应该遵守的程序，确保普遍性防护措施坚持得以实施。应该为落实这些措施提供必要的设施。
- (j) *合理的照顾*。雇主在与员工及其代表磋商后，应该给予患有艾滋病相关疾病的工人合理的照顾。这些措施应该包括重新安排工作时间、特殊的设备、工间休息的机会、诊治时间的安排、灵活的病假、非全时工作及返回工作的安排。
- (k) *倡议*。本着良好的公民意识，雇主及其组织应该在合适的情况下应鼓励其他雇主在工作场所中开展艾滋病预防和管理方面的工作，并促使政府采取必要的行动来阻止艾滋病的蔓延，减轻其危害。其它合作伙伴可支持诸如商会/工会联合会在艾滋病方面的行动。
- (l) *支持保密的艾滋病病毒自愿咨询和检测*。雇主、工人及其代表应鼓励支持、利用由合格的卫生机构提供的保密的自愿咨询和检测。
- (m) *在非正规经济（也称非正规部门）的工人*。非正规工作工人的雇主应调查并在适宜的方面为这些工人开发预防和支持计划。
- (n) *国际合作伙伴*。雇主及其组织应在适宜的方面为艾滋病防治斗争中的国际伙伴作出贡献。

5.3 工人及其组织

- (a) *工作场所的政策*。工人及其代表应该就工作场所适宜政策的实施问题与其雇主进行磋商，预防艾滋病的蔓延和保护所有

工人免于受到与艾滋病相关的歧视。附录三是制定和实施工作场所政策的核对清单。

- (b) *国家、部门和工作场所/企业协议*。工人及其组织在协商与艾滋病问题相关的条款和雇佣条件时，应该遵守国家法律和规定，并努力将艾滋病预防和防护条款列入到国家、部门和工作场所/公司的协议中。
- (c) *宣传和教育*。工人及其组织应该利用现有的工会组织、其它组织及机构在工作场所提供艾滋病防治信息，开发适合工人和工人家庭的宣传教育材料并组织宣传活动，包括定期更新有关工人权利和待遇问题的信息。
- (d) *经济影响*。工人及其组织应该与雇主共同努力，制定合适的策略来评估和正确应对艾滋病对其特定工作场所和部门造成的经济影响。
- (e) *倡议*。工人及其组织应该与雇主、雇主组织和政府共同努力，提高艾滋病防治和管理意识。
- (f) *人事政策*。工人及其代表应该支持和促使雇主制定和实施对艾滋病病毒感染者和艾滋病患者非歧视的人事政策。
- (g) *符合性监督*。工人代表有权在工作场所通过申述并通过规定提出异议，并/或将所有艾滋病歧视上报法定主管部门。
- (h) *培训*。工人组织应该为其代表制定培训课程，培训围绕艾滋病流行带来的工作场所问题，相应的应对措施，以及艾滋病病毒携带者/患者及其照顾者的一般需求开展培训活动。
- (i) *风险管理和降低*。工人及其组织应该提倡并与雇主合作，维持一个安全、健康的工作环境，包括正确的使用和维护防护设施和急救用品。工人及其组织应该评估工作环境中的危险环节，并促使为工人定制适宜的项目。
- (j) *保密*。工人有权得到他们自己的个人医疗档案资料。工人组织不应该调阅有关工人艾滋病病毒感染状态的个人资料。任

何情况下，在履行工会的责任和完成其功能时，应该遵守保密原则和《职业卫生服务建议书》中的知情同意要求。

(k) 在非正规经济（也称非正规部门）的工人。工人及其组织应与所有其他利益相关者合作，将活动扩大到这些从事非正规工作的工人中，支持有利于预防艾滋病流行和减少其影响的活动。

(l) 脆弱性。工人及其组织应确保通过与雇主协商，讨论和解决各种增加特定工人群体感染危险的因素。

(m) 支持保密的艾滋病病毒自愿咨询与检测。工人及其组织应该与雇主合作鼓励和支持进行自愿保密咨询和检测。

(n) 国际合作。工人组织应该超越国境，通过建立部门、地区和国际组织，关注艾滋病与劳动世界问题，并将其纳入工人权利运动之中。

6. 通过宣传教育预防艾滋病传播

工作场所的宣传和教育项目对于预防艾滋病流行和促进对感染艾滋病病毒工人的宽容是很必要的。有效的宣传教育有利于提高工人保护自己免受艾滋病病毒感染的的能力。它可以显著的减少艾滋病带来的焦虑、耻辱，减少工作场所内的混乱，并能改变人们的态度和行为。项目应该通过与政府、雇主和工人及其代表的磋商来制定，从而确保最高层的支持和最全面的参与。宣传和教育的应该以各种方式提供，而不是仅限于文字，必要时还应包括远程教育。项目设计应该针对劳动者的年龄、性别、性取向、部门特点和行为危险因素以及文化背景等因素。宣传教育应该请那些值得信任和尊重的人去做。实践证明，同伴教育和让艾滋病病毒感染者或患有艾滋病的人参与项目的设计和和实施，是特别有效的方法。

6.1 宣传和提高意识

(a) 在可能的情况下，宣传项目应该在当地社区、部门、地区和国内与更广大的艾滋病宣传运动相联系。项目应该建立在宣传艾滋病病毒如何传播以及如何不传播的正确的最新信息、消除人们对艾滋病的神秘感、如何预防艾滋病、艾滋病的医学特征、以及艾滋病对个人的影响和关怀、支持及治疗的可能性上。

(b) 根据可行性，宣传项目、培训课程和宣传运动应该纳入到现有的教育和人力资源政策和职业安全与卫生和反歧视策略项目中。

6.2 教育项目

(a) 教育策略应该建立在雇主与工人及其代表，也可以包括政府和其它在艾滋病教育、咨询和保健方面有专长的部门和机构共同磋商的基础上。教育方法应该尽可能采取交互式 and 共同参与式的方法。

(b) 应该考虑在付酬工作时间进行宣传教育，开发工人可以在工作场所之外使用的教育材料。如果上课，那么听课应该算作工作任务之内。

(c) 在可行和适当的情况下，项目应该：

- 包括帮助人们评估他们个人（不管作为个体还是作为群体中的一员）*面临感染的危险*，并通过决策、协商、交流技巧以及教育、预防和咨询项目减少风险的各种活动；
- 特别强调高危行为和其它危险因素的重要性，如职业流动性增加了某类工人暴露于艾滋病病毒感染的危险性；
- 提供关于艾滋病病毒经过注射毒品传播的信息以及如何减少这种传播危险的信息；
- 加强相邻国家和地区间的政府、雇主及工人组织的对话；
- 与工人组织合作，在政府和企业实施的职业培训项目中提

高对艾滋病的意识;

- 促进以青年工人和妇女为目标人群的宣传运动;
- 特别强调妇女对艾滋病病毒的易感性和减少这种易感性的预防措施(见6.3);
- 强调艾滋病病毒不能通过偶然的接触而感染, 无需躲避或指责艾滋病病毒抗体阳性的人, 反之, 应该在工作场所支持和照顾他们;
- 解释病毒感染造成的身体虚弱, 及要求所有工人应该同情而不应该歧视艾滋病病毒感染者和艾滋病患者。
- 给工人们表达和讨论他们对艾滋病的反应和感受的机会;
- 指导工人(尤其是卫生保健工作者)掌握普遍性防护措施, 并讲授在暴露的情况下应该遵从的处理程序;
- 提供关于预防和治疗性传播疾病和结核病的教育, 不仅是因为与艾滋病病毒感染有关, 也因为这些疾病是可治愈的, 从而可以改善工人的一般健康状况和免疫力;
- 促进卫生和合适的营养;
- 促进安全性行为, 包括指导使用男用和女用安全套;
- 鼓励同伴教育和非正规的教育活动;
- 定期督导、评价、回顾并在必要时修改。

6.3 性别针对性项目

- (a) 所有项目都应该具有社会性别敏感性的, 以及对种族和性取向的敏感性。这包括明确男性和女性均作为目标群体的项目, 或根据男、女工人风险种类和程度的不同, 分别在不同的项目中讨论和解决男性或女性的问题;
- (b) 针对妇女的信息需要提醒她们感染艾滋病病毒的高危性, 并解释其原因, 尤其是对年轻妇女;
- (c) 教育应该帮助女性和男性理解他们在就业和个人处境上的不

平等关系, 并在此基础上采取相应的行动措施, 应该特别关注性骚扰和暴力问题;

- (d) 项目应该帮助妇女理解她们在工作场所内外的权利, 并提高她们保护自己的能力;
- (e) 针对男性的教育应该包括增强意识, 风险评估和提高男性在艾滋病预防上的责任的策略;
- (f) 在与男性同性恋者及这些工人的代表协商后, 开发适宜的针对性预防项目。

6.4 与健康促进项目相结合

如果可行的话, 教育项目应该与解决药物滥用、压力、生殖健康等问题的健康促进项目相结合。现有的工作委员会或卫生和安全委员会为增强艾滋病意识行动和教育性项目提供了切入点。这种结合应突出静脉毒品注射者中使用污染针头增加感染艾滋病病毒危险行为的发生。

6.5 支持行为改变的可行措施

- (a) 应该给工人们提供敏感、正确和及时的减少艾滋病病毒感染危险的策略教育, 如果合适, 应当使人们可以方便地获得男用和女用安全套;
- (b) 应该提供早期有效的性传播疾病和结核病诊断、治疗和管理服务, 开展无菌针具交换项目, 或者提供关于在何处能够获得清洁注射器的信息;
- (c) 对于经济困难的女工, 项目中应包括补助低收入者的策略, 例如, 提供如何提高收入、减税及工资支持等方面信息。

6.6 社区外展项目

雇主、工人及其代表应该鼓励和促进当地社区尤其是在学校里的艾滋病预防控制宣传教育项目。为了给人们提供表达他们观点的机会，并通过减少对感染艾滋病病毒的工人的隔离和排斥改善他们的生活，应该鼓励参加外展项目。这些项目应与国家或地区的组织合作进行。

7. 培训

培训应该面向不同人群，并针对其不同特点作出调整：经理、主管以及人事部门官员；工人及其代表；师资培训人员（男性和女性）；同伴教育人员；职业卫生和安全官员；以及工厂/劳动监察员。应该寻求新的方法支付花费。例如，通过借用或培训自己的教员，企业可以从国家艾滋病项目或其它相关资助渠道寻求外部的支持。根据已有的资源，培训材料可以千差万别。可以改编这些材料以适应当地的风俗习惯以及适合男女不同情况。还应训练教员能够处理针对少数人的偏见，特别是关系到种族或性取向时。他们应该从个案研究和已有的好的教材中吸取经验教训。最好的教员往往就是职工自己，因此，应在所有层次开展同伴教育工作。这种培训应该成为工作场所年度培训计划的一部分，而年度计划应该与工人代表协商制定。

7.1 对经理，主管以及人事部门官员的培训

除了参加面向所有工人的宣传教育项目外，主管和经理人员还应该接受其它方面的培训，以便：

- 使他们能够解释并处理有关工作场所艾滋病防治政策方面的问题；
- 使他们熟悉艾滋病的有关知识，以便于帮助其他工人克服对艾滋病在工作场所传播的误解；
- 向感染艾滋病病毒的工人解释工作合理调整的方案，使他

们能尽可能长久的继续工作；

- 随时掌握并妥善处理那些歧视或疏远感染艾滋病病毒工人的行为或做法；
- 使他们能够提出有关现有卫生服务和社会福利方面的建议。

7.2 对同伴教育人员的培训

同伴教育人员应该接受特别的培训，以便使他们能够：

- 充分掌握预防艾滋病的知识和方法，能够在劳动者中开展完整的或部分宣传教育项目；
- 在制定和实施培训活动，充分考虑种族、性取向、社会性别和文化背景的差异；
- 与工作场所其它现行政策联系起来并从中吸取经验，例如，有关工作场所性骚扰政策和残疾人政策；
- 使同事能够找出其生活中可以导致增加感染危险的因素；
- 向那些感染艾滋病病毒的工人在如何应付感染以及由此带来的影响方面提供咨询。

7.3 对工人代表的培训

工人代表应该在工作时间内接受培训，以便：

- 使他们能够解释并答复有关工作场所艾滋病政策方面的问题；
- 使他们能够在师资教育项目中培训其他工人；
- 能识别在工作场所发生的歧视或疏远感染艾滋病病毒的工人的个别行为或活动，以便于有效地同这种现象作斗争；
- 帮助和代表患有艾滋病相关疾病的工人在需要时获得合理的调查；
- 能够向工人提供咨询，帮助认识并减少他们个人生活中的危险因素；

- 很好地掌握艾滋病知识，并向其他工人们宣传；
- 确保他们在履行代表职能的过程中，所获得的任何有关工人患有艾滋病的信息能够得到保密。

7.4 对卫生和安全官员的培训

除了参加面向所有工人的宣传教育项目之外，卫生和安全官员应该接受其它特殊培训，以便：

- 充分掌握预防艾滋病的知识和方法，能够在工人中开展宣传教育项目；
- 能够对工作环境作出评估，确定可以改变或改进的工作方法或条件，从而减少感染艾滋病病毒的工人受伤害的可能性；
- 核实雇主是否为工人提供并维持一个健康和安全的工作环境和工作流程，包括安全的急救程序；
- 确保与艾滋病有关的信息，如果有的话，和其它与工人有关的医疗记录一样得到严格的保密，只有在符合《国际劳工组织工人个人资料保护实施准则》的情况下才予以透露；
- 能够向工人提供咨询，帮助识别并减少他们个人生活中的危险因素；
- 能够将工人转诊到内部或外部的医疗机构，在那里工人的医疗需求可以得到有效地解决。

7.5 对工厂/劳动监察员的培训

主管部门应该确保工厂和劳动监察员拥有足够的处理手段来履行他们监督、执法和建议的功能，特别是企业内部与艾滋病预防有关的事宜。为此，他们应该接受工作场所艾滋病预防和保护策略的特别训练。这种培训应该包括：

- 有关的国际劳工标准，特别是《就业和职业歧视公约，1958年（第111号）》，以及国家法律法规；
- 如何增加工人和管理人员对艾滋病的了解；
- 如何将艾滋病的问题结合到经常性的职业安全与卫生简报以及工作场所培训中去；
- 如何帮助工人获得现有的待遇（例如如何填写申请表）和享有其它法定权利；
- 如何确定是否侵犯，或者忽视工人在艾滋病方面的权利；
- 开展流行病学或社会影响调查时，根据本规范收集和分析工作场所艾滋病相关数据的技巧。

7.6 对接触人血及其它体液的工作者的培训

所有工作者都应该接受工作场所发生事故时控制感染的操作程序和急救方面的培训。培训项目应该提供以下内容：

- 提供急救；
 - 关于减少暴露于人血及其它体液危险的普遍性防护措施（详见附件二）；
 - 防护设备的使用；
 - 在暴露于人血及其它体液事件发生时需遵循的正确程序；
 - 在发生职业事故时获得赔偿的权利，
- 还需要强调的是没有必要将采取防护措施与怀疑或确定的艾滋病病毒感染状况联系起来。

8. 检测

除非本规范中特别说明，艾滋病病毒的检测不应该在工作场所进行。以下做法是不必要的并且侵犯了人权和工人的尊严：泄露和滥用检测结果，以及工人的知情同意也许不总能做到完全自愿或者基于对所有事实和检测含义的正确评价之上。即使是在工

作场所之外，艾滋病病毒的检测也应该在自愿和知情同意之后，仅由具有资格的人员在遵循最严格保密制度的情况下进行。

8.1 禁止在招聘及就业中的强制性检测

艾滋病病毒检测不应该成为招聘时的要求或者作为继续雇佣的一种条件。任何常规的医学检测，例如对工人就业前的健康体检或常规检查，不应该包括强制性的艾滋病病毒检测。

8.2 禁止以参加保险为目的的检测

- (a) 艾滋病病毒检测不应该作为参加国家社会保障计划、普通保险、就业计划以及健康保险的条件来要求。
- (b) 保险公司在同意为一个既定工作场所提供保险之前不应该要求进行艾滋病病毒检测。他们可以根据成本/收益估计和基于已有的一般人群流行病学数据进行的保险统计计算作出决定。
- (c) 雇主不应该为任何用于保险目的的检测提供方便，而且他们已有的所有信息都应该保密。

8.3 流行病学监测

在符合科学研究的伦理原则、职业道德并且在保护个人权利和保密的情况下，可以在工作场所进行匿名、无关联的监测或流行病学艾滋病病毒检测。在开展此类研究时，应与工人和雇主磋商，并且告诉他们研究正在进行之中。研究获得的信息不应造成对某个人或某群人的歧视。如果能够根据检测结果推测出某人是否感染艾滋病病毒，那么这样的检测将不被认为是匿名的。

8.4 自愿检测

也许会出现工人自己希望接受检测包括作为自愿检测项目的

一部分这种情况。自愿检测通常应该由社区卫生服务机构开展而不是在工作场所。如果单位有较好的医疗卫生服务设施，如果工人提出请求并以书面形式表示知情同意后，自愿检测也可以根据工人代表的意见在单位的医疗服务点进行。检测应该由合格的人员执行，必须遵循严格的保密及透露原则的要求。针对不同性别检测前后的咨询应该作为任何检测程序的一个必须部分，这将帮助理解艾滋病病毒检测的性质和目的，以及检测的利弊和检测结果对工人的影响。

8.5 职业暴露后的检测与处理

- (a) 在有暴露于人血、体液或组织危险的工作场所，应该有管理这种暴露和职业风险的适宜程序。
- (b) 在工作场所暴露于可能感染的物质（人血、体液、组织）后，这些工作人员应立即得到有关发病处理、医学后果、HIV检测以及暴露后预防的有效性等方面的咨询，并转诊至合适的医疗部门。在危险评估结果出来后，应该就这些工作者的合法权利，包括赔偿要求的合理性和赔偿程序，给他们以进一步的指导。

9. 关怀与支持

团结、关怀与支持应该成为指导一个工作场所应对艾滋病的重要组成部分。应该建立机制鼓励坦率、宽容和支持那些公开自己艾滋病病毒感染状况的工人，并且确保他们不受歧视或偏见。为了减轻艾滋病在工作场所带来的影响，工作场所应该尽力为艾滋病病毒感染的和受其影响的工人提供咨询和其它形式的社会支持。如果工作场所具备医疗卫生服务条件，应该提供适当的医疗处理。如果不具备这些设施，应该告知工人单位以外提供这些服务的地点。象这样的联系应具有为工人的家庭，特别是为他们的孩

子提供服务的好处。政府、雇主、工人及其组织和其它有关部门间的合作，也能够保证有效的开展这些服务，并降低成本。

9.1 与其它严重疾病同等对待

- (a) 工作场所艾滋病病毒感染和艾滋病的管理应当与其他严重疾病相同。
- (b) 在待遇、工伤补偿和合理照顾方面，艾滋病病毒感染者和艾滋病病人应该受到和其它严重疾病同样好的对待。
- (c) 只要医学上是能够胜任合适工作的，工人应该享有正常的工作保障及调动和晋升的机会。

9.2 咨询

- (a) 雇主应该鼓励感染艾滋病病毒的工人使用企业以外的专业性咨询机构提供的咨询服务，自己单位的职业安全和医疗卫生部门或其他部门有条件提供专业性的、保密的咨询服务的话，应鼓励他们充分使用这些服务。
- (b) 为了做到这一点，雇主应该考虑下列行动：
 - 在当地社区或地区内确定开展艾滋病相关的咨询和治疗的专业人员、自助团体和服务机构；
 - 确定以社区为基础，也许对感染艾滋病病毒的工人有用的组织，无论具有或不具有医学背景；
 - 建议工人联系他或她的医生或有资格的卫生服务机构，作初步的评估和治疗（如果还没有得到治疗的话），或者帮助工人找一家合格的卫生服务机构（如果他或她还没有的话）。
- (c) 雇主至少应该遵照最低的国家规定，给感染艾滋病病毒的工人合适的时间离岗接受咨询和治疗。
- (d) 咨询服务应该免费提供给工人，并适合男女的不同需求和情况。可能的话，联合政府、工人及其组织和其它有关部门提

供这样的支持性服务。

- (e) 如果工人要求，工人代表应该帮助感染艾滋病病毒的工人获取专业咨询。
- (f) 咨询服务应该告诉工人所有与法定社会保障项目和就业计划，以及任何可能有助于他们应对艾滋病的生活技能项目有关的权利和福利。
- (g) 当发生艾滋病病毒职业暴露事件时，雇主应该提供给工人带薪离岗接受咨询的时间。

9.3 职业卫生和其它卫生服务

- (a) 有些雇主也许能够帮助他们的工人获得抗逆转录病毒药品。如果用人单位提供卫生服务，那么通过与政府和所有其它有关部门的合作，他们应该提供尽可能广泛的卫生服务以防治艾滋病，并帮助感染艾滋病病毒的工人。
- (b) 这些服务应该包括抗逆转录病毒药品的供应，减轻艾滋病病毒相关症状的治疗，营养咨询和补充，缓解压力以及对常见机会性感染，包括性传播感染和结核的治疗。

9.4 与自助团体和社区团体的联系

如果合适，雇主、工人组织和职业卫生人员应该协助在企业内部建立自助团体或介绍感染艾滋病病毒的工人到当地社区的自助团体和支持组织。

9.5 福利待遇

- (a) 政府在与他们的社会伙伴协商后，应该保证感染艾滋病病毒的工人享有与患其它严重疾病的工人同样好的国家法律法规规定的福利待遇。他们还应该特别针对艾滋病进行性和间歇性发作的特点，研究新福利待遇的可持续性问题的。

(c) 雇主及雇主和工人的组织应该游说政府调整已有的福利待遇机制，以满足感染艾滋病病毒工人的需求，包括工资补贴方案。

9.6 社会保障的覆盖范围

- (a) 政府、雇主和工人组织应该采取所有必要的步骤保证感染艾滋病病毒的工人和他们的家庭不被排除在社会保障项目和就业计划的充分保障之外。这也同样应该适用于来自于被认为有感染艾滋病病毒危险的职业和社会人群的工人和他们的家庭。
- (b) 这些项目和计划应该为那些感染艾滋病病毒的工人提供与其它严重疾病相似的待遇。

9.7 隐私和保密

- (a) 政府、私人保险公司和雇主应该保证与咨询、关怀、治疗和接受福利有关的信息得到保密，就象对工人的医疗记录一样，并且只有在符合《职业卫生设施建议书，1985年（第171号）》的情况下，才可以查看。
- (b) 第三方，比如社会保障项目和就业计划的托管人和管理人员，应该根据《国际劳工组织工人个人记录保护实施准则》，确保所有与艾滋病有关的信息象其它与工人有关的医疗记录一样得到保密；

9.8 雇员和家庭帮助项目

- (a) 考虑到艾滋病流行的特点，也许有必要建立或适当扩展雇员帮助项目，可以包括一系列面向作为家庭成员的工人和支持他们家庭成员的服务。这应该与工人及其代表协商后开展，也可以按资源条件和需求与政府及其它有关部门合作开展。

- (b) 此类项目应该认识到妇女通常承担着照顾那些患有艾滋病相关疾病的人的主要任务。项目还应该认识到孕妇的特殊需求。项目应该对由于艾滋病失去单亲或双亲，也许因此辍学、被迫工作并越来越容易遭到性剥削的儿童的需求作出反应。项目可以在企业内部展开，或由企业集中支持这样的项目或与一个独立的企业签订合同开展此类服务。

(c) 家庭帮助项目可以包括：

特别休假；

邀请参加宣传教育项目；

介绍到支持团体，包括自助团体；

在工作不影响上学的情况下，帮助工人的家庭为工人或家庭成员获得可供选择的工作；

特别的措施，例如支持获得正规的教育、职业训练和学徒，以满足由于艾滋病失去单亲或双亲的儿童和青少年的需求；

与所有相关各方和社区组织包括有工人子弟上学的学校协调关系；

直接或间接的经济支持；

处理与疾病以及家属需求有关的财务问题；

法律信息、建议和帮助；

帮助理解与疾病和死亡有关的法律程序，例如处理与疾病有关的经济问题，遗嘱的准备和继承计划；

帮助家庭处理社会保障项目和就业计划；

工人预支报酬的提供；

指导家庭寻求有关法律和卫生主管部门，或者提供一份主管部门的名单。

附录一、关于艾滋病流行及其影响的基本事实

关于艾滋病病毒和艾滋病的事实

艾滋病(AIDS)由人类免疫缺陷病毒(艾滋病病毒, HIV)引起,它通过体液—特别是血液、精液、阴道分泌物和母乳传播。已经确定传播有四种方式: 和一个已被感染的性伴的无保护性交(最普遍的方式); 被污染的血液和血液制品通过例如输血和器官或组织移植传播, 或使用污染的注射器或其它刺破皮肤的设备; 在子宫内或分娩时从已被感染的母亲传给婴儿; 以及母乳喂养。艾滋病病毒不会通过一般的身体接触、咳嗽、喷嚏和接吻传播, 不会因为共用厕所和洗浴设备传播, 也不会通过餐具或吃了艾滋病病毒阳性者接触过的食物和饮料而传播; 艾滋病病毒不会通过蚊子或其它昆虫叮咬而传播。

艾滋病病毒削弱了人体的免疫系统, 使后者难以对抗感染。一个人也许在感染之后生活十年或更长, 在这期间的大部分时间里没有症状或疾病, 但仍然能够将病毒传给他人。艾滋病的早期症状包括: 慢性疲劳、腹泻、发烧、精神改变比如记忆丧失、体重下降、持续咳嗽、严重的反复出现的皮疹、疱疹和口腔感染以及淋巴结肿大。机会性疾病比如疟疾、脑膜炎、肺炎和结核也可能在机体免疫系统削弱时乘虚而入。虽然病程时好时坏, 但艾滋病几乎总是致命的。正在研究开发艾滋病疫苗, 但仍没有一种是可行的。抗逆转录病毒药物可以减缓疾病的进程并延长生命; 目前这些药物非常昂贵, 因而大部分感染者无法承受, 但情况正在发生迅速的变化。艾滋病病毒是一种脆弱的病毒, 它只能存活在有限的几种条件下。艾滋病病毒只能通过天生湿润的部位进入人体而不能穿透无破损的皮肤。因此预防措施就包括保证有一道隔离病毒的屏障, 例如安全套或保护性设备比如手套或面罩(合适的话), 并保证刺破皮肤的设备不被污染; 漂白剂、强去污剂和

非常热的水(参阅附录二)可以杀灭艾滋病病毒。

对人口统计和劳动力的影响

2000年底, 全球有超过3600万艾滋病病毒感染者, 三分之一生活在撒哈拉以南非洲。近2200万人已死于艾滋病; 2000年12月全世界有300万人死去。

所有的地区都受到波及: 在撒哈拉以南非洲有超过2500万成人和儿童艾滋病病毒感染者; 亚洲超过600万; 拉丁美洲和加勒比海将近200万; 北美洲仅仅低于100万; 西欧有50万; 东欧和中亚有近75万; 北非和中东地区将近50万。虽然各地的传播模式也许有差别, 但是各个地区都面临着感染率的增长。

艾滋病死亡率对非洲总人口数的影响是明显的: 到2010年, 对于患病率超过2%的29个国家来说, 总人口将比没有艾滋病减少5000万。还有一些性别和年龄上的影响, 在许多国家妇女往往比男性更早被感染; 在非洲一半的新发感染发生在妇女中。在各地感染情况最严重的年龄段发生在15—49岁年龄组, 这部分最具生产力人群其对家庭、社会和经济的贡献正在丧失。国际劳工组织估计全球有超过2000万工人感染了艾滋病病毒。到2020年在高流行率国家劳动力的规模将比没有艾滋病的情况下减少10%到30%; 1400万儿童被艾滋病夺去了单亲或双亲, 许多儿童将被迫辍学走向劳动力市场, 从而加剧了童工问题。

艾滋病对被感染者个人和家庭以及整个社区都有着巨大的影响。对依靠受感染家庭成员赡养的老人和孩子来说, 后果是严重的。艾滋病对个人和家庭水平的影响反映到企业, 并进而影响到国家的经济。艾滋病的流行对劳动世界的影响体现在多方面: 破坏生产力, 雇佣歧视, 性别不平等的恶化, 以及童工现象的增加; 其它还体现在人力资源的丧失, 对卫生和劳动保障制度的压力, 以及对职业安全与卫生的威胁。

导致易受艾滋病病毒侵害的条件

一般因素

艾滋病经常在经济、社会和文化权利受到侵犯以及在公民的和政治的标准被忽略的地方肆虐。从经济角度来看，贫穷应被突出的作为一个主要因素：穷人的文盲和边缘化使得他们更容易被感染，而且贫穷逼迫妇女为了生存和支撑她们的家庭而发生不安全的性行为。营养不良、住房不足和缺少卫生条件使得艾滋病病毒携带者甚至更容易患艾滋病相关疾病。从社会和文化角度来看，个人关系和工作关系上的不平等导致危险环境下的不必要的性行为。态度和行为也应该被认为是有可能增加危险的因素。艾滋病病毒可以通过静脉吸毒时使用遭到污染的器具而传播。还有证据表明毒品和酒精的滥用可以削弱个人采取安全性行为和注射方式的能力。对感染艾滋病病毒的人的歧视加强了他们对感染情况保持沉默的念头，从而帮助了艾滋病的传播。文化上的压力和一味否认掩盖了当地和全国感染流行的程度，从而使针对社区与个人制定有效的应对计划变得更加困难。

从社会和政治角度来看，冲突情况，法律与秩序的崩溃，薄弱的法律框架和执行机制，以及对结社权和集体谈判的否定，妨碍了全面的发展并特别破坏了必要的健康促进措施。在许多国家，因债务和结构调整削弱了的资源匮乏的卫生系统已无法提供所需的关怀或预防服务。

总之，歧视的氛围和缺乏对人权的尊重使得工人更容易被感染而且更不可能很好地应对艾滋病，因为这使得他们难以寻求自愿检测、咨询、治疗或支持；他们也不能站出来呼吁以及参加防治活动。

增加某些工人群体感染危险性的因素

与其它环境相比，在某些类型的工作环境中工作更容易受艾

滋病病毒感染危险的影响，虽然主要问题是个人的行为而不是工作本身。下面列出的是以上所述的几种工作：

流动性强的工作，特别是经常出差而且远离配偶和性伴；
在地理上与世隔绝，社会交往和卫生机构有限的环境下工作；
在清一色男性的工作和居住条件下；
在工人无法控制预防感染的防护措施的情况下；
由男性占主导地位的工作，其中女性是极少数；
在有职业危险的情况下工作，例如接触人血、血制品以及其它体液，针刺伤和暴露于被污染的血液等，而普遍性防护原则没有得到遵守和/或设备不足。

还可以加上“非劳动”因素，以便将下列情形包括在内：失业的工人，他们聚集在城市的中心希望获得任何低收入的工作，而面临着艾滋病病毒感染的风险；或同样是无业并感到被抛弃的难民与难民营的居住者，也许会转向性交易或被迫这么做，特别是许多处在这种情形下的单身母亲。

非正规部门的特殊需求

非正规工人特别可能受艾滋病后果的损害，首先，因为他们不能像正规工人那样通常能获得卫生服务或社会保障；其次，因为他们的活动很少基于或导向有经济保障；第三，他们工作临时和不稳的特点意味着任何缺勤都可能会导致生意或生产受到极大影响。对于非正规企业来说，失去一个或更多的雇员也许可以导致企业的破产。如果雇主感染了艾滋病病毒、得病和死亡，企业资金用于治疗、护理和丧葬，也许会损害将来的投资，引发破产，并使依靠企业赖以生存的雇员和家庭成员失去希望。在农村的非正规部门中，护理病人的负担经常导致劳动力不再从事农业活动，艾滋病引起的劳动力丧失导致粮食生产降低并影响到长期的粮食安全。总的来说，当下列情形出现时引起的经济螺旋形式下

降在非正规部门中感受尤深：当消费者死亡或由于治疗和保健的费用而使其可支配收入保持在低水平时，市场开始萎缩。

性别因素

女性和男性对艾滋病的感染风险和受影响的程度是不同的。其中有生物学上的因素使女性比男性更容易受到感染，也有社会地位上女性与男性不平等使女性更难以采取措施预防感染，同时也加剧了艾滋病对她们的影响。

许多妇女在她们的婚姻或其他关系中在性和经济上处于从属地位，从而无法要求安全性行为或拒绝非安全性行为。

在工作场所的地位的不平衡使妇女暴露于性骚扰的威胁下。

贫穷是导致感染艾滋病病毒风险增加的一个重要因素，而妇女占全球穷人中的大部分；女童更有可能辍学或被卖作童工或沦为雏妓。

文盲妨碍了妇女获得预防信息，在世界范围内这个因素对妇女的影响超过男性——在某些国家文盲女性是男性的两倍之多。

妇女占了国内流动人口的相当大的部分，而且往往还带着孩子，难民中有四分之三是妇女和儿童；所有这些因素使得妇女感染艾滋病病毒的危险性高于平均水平。在冲突中妇女被交战对方集体强奸的发生率也增加了。

照顾感染艾滋病病毒的家庭和社区成员的重担往往更多的落在妇女和女童身上，从而增加了工作负担并减少了创收和上学的可能性。

执行带有性别歧视的财产、继承、监护和供养法律意味着感染艾滋病病毒的妇女一旦失去了丈夫或由于感染艾滋病病毒被抛就会被剥夺经济上的保障机会；这有可能反过来迫使她们“为生存出卖性”；女孩特别容易受到性交易的剥削。

调查显示女性和男性相比更容易受到与艾滋病相关的歧视和排

斥，特别是在农村地区，从而使他们陷入逃避和边缘化的境地；这又增加了她们为生存出卖性的压力。

妇女从事的工作——有报酬或未被承认——更容易受到艾滋病的破坏；例如，妇女在既不在社会保障覆盖范围，也没有任何职业卫生福利的非正规部门中占了绝大多数。

和男性相比女性享有社会保障或与劳动相关的卫生福利者要少。

男性经常成为传统男性性行为模式和标准的牺牲品，而这有可能导致不安全性行为和/或非自愿性行为。

男性在几类感染风险高的工人中的代表性所占比重过高，还可能发现男性因为工作而需要面对男性间不安全的性行为。

鉴于两性关系中男性占有优势，男性在采取负责任态度防治艾滋病方面可以发挥重要作用。

附录二、工作场所的感染控制

血液及体液的通用防护原则

血液及体液的通用防护原则（简称通用防护原则或标准防护原则），最初于1985年由美国疾病预防控制中心（CDC）制定。这主要是由于艾滋病的流行以及急需一种新的策略使医务人员免遭血源性感染。新策略首次强调要将血液及体液防护原则适用于所有人而不考虑其感染状态。

通用防护原则是一个简单的控制感染的标准，适用于对所有病人在任何时间的医疗活动，以最大限度地减少血源性病原体的经血传播。该原则包括：

- 小心操作和处理尖锐的器械，例如针头或其它尖锐的物品；
- 操作前后洗手；
- 在直接接触血液和其它体液时，穿戴具有保护性的衣物：如手套、外衣和面罩等；
- 对被血液和体液污染的废物的安全处理；
- 器械和其它被污染设备的正确消毒；
- 污染纱布的正确处理。

控制传播方面的精选指南和通用防护文献

美国牙医牙生学会《ACCESS》杂志，Bednarsh, H.S. 和 Eklund, K.J. “控制传染：通用防护原则的再考虑”（芝加哥，1995）第11卷第1号。

美国疾病预防控制中心（CDC）/国家艾滋病、性病和结核病预防中心/艾滋病预防处：《预防医务人员艾滋病的职业传播》（1999年6月）。

南非法律委员会：《有关艾滋病法律（85号计划）：工作场所感染控制通用措施（通用防护）》（1997年）。

世界卫生组织：《世界卫生组织艾滋病及在工作场所急救指南》世界卫生组织艾滋病丛书第七辑（日内瓦，1990年）

世界卫生组织/联合国艾滋病规划署/ICN（国际护理委员会）：《艾滋病病毒、工作场所和通用防护》，供护士和助产师使用的艾滋病宣传册（日内瓦，2000年）。

附录三、制定和实施工作场所艾滋病政策核对清单

雇主、工人和他们的组织应该以一种积极的、关心的方式合作，制定艾滋病防治政策。该政策应针对雇主和工人的需求并在两种需求间取得平衡。在得到最高级别承诺支持的情况下，这个政策应该给社区提供一个如何防治艾滋病的例子。政策的核心内容在本准则6-9章已有阐述，包括艾滋病及如何传播的相关信息；加强对个人感染危险的理解的教育措施和促进能力提高的策略；鼓励和支持行为改变的实际预防措施；关心和支持被感染的工人，不管他们是或是他们的亲属感染了艾滋病病毒；以及对在工作单位出现的任何形式的歧视实行“零容忍”的原则。

下面的步骤可用来作为制定政策和计划的核对清单：

- 设立艾滋病防治委员会，委员会应由下列人员或部门的代表组成：高层管理人员、主管、工人、工会、人力资源部、培训部、产业关系科、职业卫生科、卫生和安全委员会以及艾滋病病人（如果他们同意）；
- 委员会确定工作职能及权限和责任；
- 研究国家的法律及其对企业的影响；
- 通过开展一项秘密的基线调查，委员会将评估艾滋病的流行对本单位造成的影响，以及已感染艾滋病病毒和受艾滋病影响的工人的需求；
- 委员会明确何种卫生和信息服务已存在于本单位和当地社区；
- 委员会制定政策草稿并散发征求意见，然后修改和通过；
- 委员会编制预算，如果必要，寻求企业外部资助以及掌握在当地社区的现有资源；
- 委员会制定行动计划去落实政策，此行动计划要有时间表和责任分工；
- 政策和行动计划要通过公板、邮件、工资单插页、专业会议、岗前教育和培训等途径广泛的散发；

- 委员会检查政策的效果；
- 委员会根据内部监督和外部关于艾滋病毒感染及其对工作场所影响的信息定期对政策进行评估。

以上所提到的每一个步骤应该形成一个综合性的企业政策，并且持续不断地修订、执行和检查。

译者的话:

《国际劳工组织关于艾滋病与劳动世界的实施准则》中文版的翻译与印刷，得到了国际劳工组织总部及其北京局有关人士特别是朱常有先生的大力支持，也得到了现任职于世界卫生组织日内瓦总部的邵瑞太博士的热心帮助。劳动和社会保障部国际司的吕小平副处长和中国疾病预防控制中心性病艾滋病预防控制中心的吴尊友研究员、徐杰助理研究员及其他同事在工作之余对译稿作了仔细的审校和编排。卫生部疾病控制司陈贤义副司长对译稿作了最后的审定。借此机会，特对以上机构和人士的支持与帮助表示诚挚的谢意。

译者：孙新华

王春慧、朱成斌、鲍宇刚

国际劳工组织

关于**艾滋病**

与劳动世界的实施准则

卫生部疾病控制司翻译

国际劳工组织 日内瓦