

श्रम क्षेत्र तथा

एच.आइ.बी./एड्स सम्बन्धी

आइ.एल.ओ. को आचार संहिता



अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालय
जेनेभा

कामको संसार तथा
एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी
आइ.एल.ओ. को आचार संहिता

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालय जेनेभा

भूमिका

अहिले आएर एच.आइ.भी./एड्सको महामारी एउटा विश्वव्यापी समस्या बनेको छ। विकास र सामाजिक प्रगतिको लागि यसले एउटा गम्भीर चुनौति खडा गरेको छ। यस महामारीको प्रकोप भएका मुलुकहरूमा विकास तथा प्रगतिका प्रतिफलहरू नष्ट हुँदैछन्, अर्थतन्त्र कमजोर हुँदै गइरहेको छ, सामाजिक सुरक्षामा आँच आएको छ र सामाजिक अस्थिरता उत्पन्न भएको छ। अफ्रिकाको साहारा वरिपरिका क्षेत्रहरूमा यस महामारीले विकराल रूप लिएको छ।

एच.आइ.भी./एड्सको यस प्रकोपले व्यक्ति र उसको परिवारलाई समाउने मात्र नभइ सिंगो समाजको सामाजिक तथा आर्थिक संरचनामा नै गम्भीर असर पुऱ्याएको हुन्छ। वर्तमान स्थितिमा एच.आइ.भी./एड्स एउटा ठूलो खतराको रूपमा देखिएको छ। यसले उत्पादनशील श्रम शक्तिको ठूलो हिस्सालाई प्रभाव पारेर आयमा ह्रास ल्याइरहेको छ। उत्पादकत्वमा ह्रास, श्रम मूल्यमा वृद्धि तथा सिप र अनुभवमा घाटा गरी यस महामारीले सबै क्षेत्रका उद्योग व्यवसायको लागतमा वृद्धि गरिदिएको छ। यसका अतिरिक्त काम गर्न पाउने मौलिक हकमाथि पनि एच.आइ.भी./एड्सले असर पुऱ्याएको छ। खासगरीकन एच.आइ.भी./एड्सबाट प्रभावित मजदुरहरूको भेदभाव विरुद्धको हकमा ठूलो असर पुगेको छ। यस महामारीले महिला तथा बालबालिका जस्ता जोखिममा परेका वर्गमाथि सबभन्दा बढी प्रभाव पारेर विद्यमान लैंगिक असमानतामा वृद्धि ल्याउनुका साथै बाल श्रमको समस्यालाई अझ चर्काएको छ।

त्यसैले एच.आइ.भी./एड्स तथा रोजगारीको विषयलाई लिएर एउटा आचार संहिता मार्फत् आफ्नो कदम अगाडि बढाउन आइ.एल.ओ. प्रतिबद्ध छ। यस महामारीलाई फैलिनबाट रोक्ने, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका परिवारमाथि पर्ने यसको प्रभावलाई न्यून पार्ने तथा रोग विरुद्ध लड्न सघाउ पुऱ्याउनको लागि सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने कार्यमा यो आचार संहिताले कारक तत्वको भूमिका खेल्ने अपेक्षा गरिएको छ। काम गर्ने स्थानमा एच.आइ.भी./एड्सको महामारीलाई तह लगाउने आधारको रूपमा यस आचार संहिताले यी प्रमुख विषयहरूलाई आत्मसात् गरेको छ- एच.आइ.भी./एड्सलाई काम गर्ने स्थानमा आइपर्ने मामिलाको रूपमा स्वीकार्ने, रोजगारमा भेदभाव नगर्ने, लैंगिक समानता, गोपनीयता, सामाजिक संवाद, रोकथाम/उपचार तथा सहायता जस्ता प्रमुख विषयहरूलाई समेटेको छ।

यो आचार संहिता आइ.एल.ओ. र यसका त्रिपक्षीय अंगहरू विचको सहकार्य तथा अन्तरराष्ट्रिय साभेदारहरूको सहयोगको उपज हो । यसले नीति निर्माताहरू, रोजगारदाताहरूका संगठनहरू, मजदुर संगठनहरू तथा अन्य सामाजिक साभेदारहरूलाई काम गर्ने ठाउँ सम्बन्धी उपयुक्त नीति तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्न, रोकथाम तथा उपचारका कार्यक्रमहरू बनाई संचालन गर्न र अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारहरूलाई समेट्ने नीति तय गर्न व्यावहारिक मार्ग निर्देशन गर्दछ । एच.आइ.भी./एड्स विरुद्ध लड्ने विश्वव्यापी प्रयासमा यो आचार संहिता आइ.एल.ओ.को एउटा महत्वपूर्ण योगदानको रूपमा रहने छ ।

मानवीय तथा विकास सम्बन्धी संकटको घडीमा सम्मानजनक रोजगारको अवस्था सुरक्षित गर्नमा यो आचार संहिताले सघाउ पुऱ्याउने छ । यस संकटलाई कसरी सामना गर्ने भन्ने सम्बन्धमा महत्वपूर्ण पाठहरू सिक्सिसेकिएका छन् । एच.आइ.भी./एड्सको संक्रमणको गति घटाउन र व्यक्ति तथा समुदायमा पर्ने यसको प्रभावलाई न्यून पार्नमा केहि राष्ट्रहरूले एक हद सम्मको सफलता पाएका छन् । प्रतिबद्ध नेतृत्व, बहु-पक्षीय अवधारणा, एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिहरू समेतको नागरिक समाजसंग साभेदारी तथा शिक्षा जस्ता विषयहरू असल व्यवहार अन्तर्गत आउँछन् । यी विषयहरूलाई यस आचार संहिताका प्रमुख सिद्धान्तहरूका रूपमा प्रतिविम्बित गरिएको छ । आचार संहिताको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि सामाजिक साभेदारहरूको परिचालन गरिने छ । एच.आइ.भी./एड्सको वर्तमान समस्यालाई समाधान गर्ने र यस महामारीले भविष्यमा ल्याउन सक्ने परिणाम र श्रमको संसारमा यस परिणामले पार्न सक्ने प्रभावको अनुमान गरी तद् अनुरूप कदम चाल्ने सिलसिलामा यो आचार संहिता एउटा अग्रणी दस्तावेजको रूपमा रहने छ । एच.आइ.भी./एड्स लागेका सम्पूर्ण व्यक्तिहरू तथा मजदुरहरूको हक तथा सम्मानको रक्षा गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय प्रतिबद्धताको लागि आइ.एल.ओ.ले यसै आचार संहिता मार्फत आफ्नो सहायतामा वृद्धि गर्ने छ ।

जेनेभा, जुन २००१
हुआन सोमाभिया
महानिर्देशक

विषय सूची

भूमिका	ग
१. उद्देश्य	१
२. आचार संहिता प्रयोग हुने	१
३. आचार संहिताको क्षेत्र तथा आचार संहितामा प्रयोग भएका शब्दहरू	१
३.१ क्षेत्र	१
३.२ आचार संहितामा प्रयोग भएका शब्दहरू	२
४. प्रमुख सिद्धान्तहरू	४
४.१ एच.आइ.भी./एड्सलाई कार्यस्थल सम्बन्धी विषयको मामिलाको रूपमा स्वीकार्ने	४
४.२ भेदभाव नगर्ने	४
४.३ लैंगिक समानता	४
४.४ काम गर्ने स्वस्थ वातावरण	५
४.५ सामाजिक संवाद	५
४.६ रोजगार वा कामबाट अलग्याउने उद्देश्यले गरिने परीक्षण	५
४.७ गोपनीयता	५
४.८ सेवाको निरन्तरता	६
४.९ रोकथाम	६
४.१० उपचार तथा सहयोग	६
५. सामान्य अधिकार तथा दायित्वहरू	६
५.१ सरकार तथा अधिकार प्राप्त अधिकारी	६
५.२ रोजगारदाता र उनीहरूका संगठनहरू	१०
५.३ कामदारहरू र उनीहरूका संगठनहरू	१२
६. सूचना र शिक्षाद्वारा रोकथाम	१५
६.१ सूचना र चेतनामूलक अभियानहरू	१५
६.२ शैक्षिक कार्यक्रमहरू	१६
६.३ लैंगिक कार्यक्रम	१७
६.४ स्वास्थ्य प्रवर्द्धन कार्यक्रमहरूसँगको सम्बन्ध	१८
६.५ आचरणमा परिवर्तन ल्याउन सघाउ पुऱ्याउने व्यावहारिक कदमहरू	१८
६.६ समुदायसम्म फैलिने कार्यक्रमहरू	१९

७. तालिम	१९
७.१ व्यवस्थापकहरू, सुपरिवेक्षकहरू तथा कर्मचारी व्यवस्थापन हेर्ने अधिकृतहरूको लागि तालिम	२०
७.२ समकक्षी शिक्षकहरूको लागि तालिम	२०
७.३ मजदुर प्रतिनिधिहरूको लागि तालिम	२१
७.४ स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अधिकृतहरूको लागि तालिम	२१
७.५ फ्याक्ट्री/श्रम निरीक्षकहरूको लागि तालिम	२२
७.६ मानव रगत तथा शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थको सम्पर्कमा रहेर काम गर्नु पर्ने मजदुरहरूको लागि तालिम	२३
८. परीक्षण	२३
८.१ नियुक्ति तथा रोजगारको लागि एच.आइ.भी. परीक्षण गर्नमा प्रतिबन्ध	२४
८.२ विमाको लागि एच.आइ.भी. परीक्षण गर्नमा प्रतिबन्ध	२४
८.३ इपिडेमियोलोजिकल निगरानी	२४
८.४ स्वेच्छाले गराइने परीक्षण	२५
८.५ पेशाको सिलसिलामा लसपस भएपछि परीक्षण तथा उपचार	२५
९. हेरचाह तथा सहयोग	२५
९.१ अन्य गम्भीर रोगहरूसँग समानता	२६
९.२ परामर्श	२६
९.३ पेशाजन्य तथा अन्य स्वास्थ्य सेवा	२७
९.४ स्वावलम्बी तथा समुदायमा आधारित समूहहरू बीचको सम्बन्ध	२८
९.५ सुविधाहरू	२८
९.६ सामाजिक सुरक्षाको घेरा	२८
९.७ गोपनीयता एवं विश्वसनीयता	२८
९.८ कामदार तथा परिवारको लागि सहायता कार्यक्रम	२९

परिशिष्टहरू

परिशिष्ट १	३१
परिशिष्ट २	३८
परिशिष्ट ३	४०

१. उद्देश्य

श्रमको संसारमा देखिएको एच.आइ.भी./एड्सको महामारीलाई सम्मानजनक काम प्रवर्द्धनको संरचनाभिन्न रहेर समाधान गर्नको लागि मार्ग निर्देशन दिनु यस आचार संहिताको उद्देश्य हो । यसमा भएका मार्ग निर्देशनहरूले देहायको कार्यक्षेत्रलाई समेट्दछन्:

- (क) एच.आइ.भी./एड्सको रोकथाम गर्ने,
- (ख) श्रमको संसारमा फैलिएको एच.आइ.भी./एड्सको असरलाई व्यवस्थापन तथा न्यूनीकरण गर्ने,
- (ग) एच.आइ.भी./एड्सबाट संक्रमित तथा प्रभावित मजदुरहरूलाई उपचार तथा सहयोग उपलब्ध गराउने,
- (घ) एच.आइ.भी. लागेमा वा शंकाको आधारमा गरिने घृणा तथा भेदभावको उन्मूलन गर्ने:

२. आचार संहिता प्रयोग हुने

देहाय बमोजिमको कार्यको लागि यो आचार संहिता प्रयोग हुनेछ :

- (क) उद्योग व्यवसाय, समुदाय, क्षेत्रिय, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा ठोस प्रतिक्रियाको विकास गर्ने,
- (ख) सरकारहरू, रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू, रोजगारदाता तथा मजदुरहरूका प्रतिनिधिहरू, व्यवसायजन्य स्वास्थ्यय सभ्वन्धी व्यक्तिहरू, एच.आइ.भी./एड्स सभ्वन्धी विशेषज्ञहरू तथा अन्य सबै सरोकारवालाहरू (जसमा समुदायमा आधारित गैर सरकारी संगठनहरू पनि पर्न आउछन्) का बीचमा संवाद, परामर्श, छलफल तथा सबै प्रकारका सहयोगहरूको प्रक्रिया प्रवर्द्धन गर्ने,
- (ग) सामाजिक साभ्वेदाहरूको परामर्शमा निम्न लिखित क्षेत्रहरूमा आचार संहिताका विषयवस्तुहरू लागु गर्ने :
 - मुलुकको कानून, नीति तथा कार्यक्रमहरूमा,
 - उद्योग व्यवसाय/काम गर्ने ठाउँसंगको सम्भ्वौताहरूमा र
 - काम गर्ने ठाउँ सभ्वन्धी नीति तथा कार्य योजनाहरूमा ।

३. आचार संहिताको क्षेत्र तथा आचार संहितामा प्रयोग भएका शब्दहरू

३.१ क्षेत्र

यो आचार संहिता देहाय बमोजिमको क्षेत्रमा लागु हुनेछ :

- (क) सरकारी तथा निजी क्षेत्रका सम्पूर्ण रोजगारदाताहरू तथा मजदुरहरू (कामको लागि आवेदन दिने आवेदकहरू समेत), तथा
- (ख) औपचारिक तथा अनौपचारिक कामका सबै पक्षहरू ।

३.२ आचार संहितामा प्रयोग भएका शब्दहरू

एच.आइ.भी.: हयुमन इम्युनोडिफिसन्सी भाइरस, शरीरको प्रतिरोधात्मक प्रणालीलाई कमजोर पाउँदैन अन्त्यमा/एडस लाग्न दिने एक किसिमको भाइरस ।

प्रभावित व्यक्ति: एच.आइ.भी./एडसको महामारीको व्यापक असरले गर्दा जीवनमा कुनै पनि प्रकारको परिवर्तन देखा परेको व्यक्ति

एडस: अक्वायर्ड इम्युन डिफिसन्सी सिण्ड्रोम, शरीरको एउटा यस्तो अवस्था जुन अवस्थामा क्यान्सर वा अन्य प्रकारको संक्रमण हुने संभावना बढी हुन्छ र जसको अहिलेसम्म कुनै उपचार नै छैन ।

भेदभाव: (रोजगार तथा पेशामा) भेदभाव विरुद्धको अभिसन्धि १९५८ (नं. १११) मा दिइएको भेदभाव को परिभाषालाई नै यो आचार संहिताले ग्रहण गरेको छ । मजदुरमा एच.आइ.भी. को लक्षण देखा परेको आधारमा र यौनजन्य आधारमा गरिने भेदभाव पनि यसै अन्तर्गत पर्छन ।

अपाङ्ग व्यक्ति: अपाङ्ग व्यक्तिहरूको लागि) व्यावसायिक पुनर्स्थापन तथा रोजगार सम्बन्धी अधिसन्धी १९८३ (नं. १५९) मा दिइएको “अपाङ्ग व्यक्ति” को परिभाषालाई नै यो आचार संहिताले ग्रहण गरेको छ । त्यस परिभाषा अनुसार “अपाङ्ग व्यक्ति” भन्नाले शारीरिक वा मानसिक क्षतिको कारणले उपयुक्त रोजगार पाउने, रोजगारमा रहिरहने तथा रोजगारमा प्रगति गर्ने संभावना न्यून भएको व्यक्ति भन्ने बुझ्नु पर्दछ ।

रोजगारदाता: “रोजगारदाता” भन्नाले काम गर्ने गराउने दुवै पक्षबिच अधिकार एवं कर्तव्य उत्पन्न हुने गरी मुलुकको प्रचलित कानून अनुसार लिखित वा मौखिक सम्झौताको आधारमा अर्कै व्यक्तिलाई काममा लगाउने व्यक्ति वा संगठन भन्ने बुझ्नु पर्दछ । सरकार, सरकारी अधिकारी, निजी उद्योग व्यवसायका साथै व्यक्ति विशेष पनि रोजगारदाता बन्न सक्तछ ।

व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सेवा (OHS): व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी अभिसन्धी १९८५ (नं. १६१) मा दिइएको “व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सेवा (OHS)” को परिभाषालाई नै यो आचार संहिताले ग्रहण गरेको छ । “व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सेवा (OHS)” भन्नाले यस्तो स्वास्थ्य सेवालार्ई बुझ्नु पर्दछ जसले प्रमुख रूपले रोकथामको कार्य गर्दछ र कामदारहरूको शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य रक्षाको लागि काम गर्ने ठाउँ (Workplace) मा सुरक्षित एवं स्वस्थ वातावरण कायम राख्न रोजगारदाता तथा मजदुरहरू र तिनीहरूका प्रतिनिधिहरूलाई आवश्यक सरसल्लाह र परामर्श दिन्छ । मजदुरहरूको मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्यलाई ध्यानमा राखी तिनीहरूको कार्य क्षमता सुहाउँदो हुने गरी कामलाई अनुकूल बनाउने विषयमा पनि ओ.एच.एस्.ले परामर्श दिने गर्दछ ।

मनासिब माफिकको समायोजना: एच.आइ.भी. वा/एड्स लागेको व्यक्तिलाई रोजगारमा पहुँच पुऱ्याउन, सहभागी हुन वा प्रगति गर्न सक्ने अवस्था सृजना गर्न काम वा काम गर्ने ठाउँमा गरिएको मनासिब माफिकको हेरफेर वा फेरबदल ।

परीक्षण: परीक्षणका तरीकाहरूमा प्रत्यक्ष तरीका (एच.आइ.भी.परीक्षण गराएर), अप्रत्यक्ष तरीका (जोखिमपूर्ण बानी व्यवहारको मूल्यांकन गरेर) वा पहिले गरिसकेको परीक्षण वा उपचारको बारेमा प्रश्नहरू सोधेर ।

लिंग तथा लैंगिक: महिला र पुरुषका बीच शारीरिक तथा सामाजिक भिन्नताहरू छन् । “लिंग” (sex) शब्दले महिला तथा पुरुष बीचको शारीरिक भिन्नतालाई जनाउँदछ भने “लैंगिक” (gender) शब्दले महिला तथा पुरुष बीचको सामाजिक भूमिका वा सम्बन्धलाई जनाउँदछ । सामाजिकीकरणबाट व्यक्तिले लैंगिक भूमिका सिक्छ । एउटै संस्कृति भित्र पनि र फरक फरक संस्कृति बीच लैंगिक भूमिका फरक फरक हुन्छ । लैंगिक भूमिकालाई उमेर, वर्ग, वर्ण, जाति तथा धर्म र भौगोलिक, आर्थिक तथा राजनीतिक वातावरणले प्रभाव पारेको हुन्छ ।

एस.टि.आइ. (यौन सम्पर्कबाट हुने संक्रमण): यौन सम्पर्कबाट हुने संक्रमणहरू (Sexually transmitted infections) मा अन्य रोगहरूका अलावा भिरिडी, धातुरोग, chancroid तथा chlamydia पर्छन् । यौन सम्पर्कबाट सरेने अन्य रोगहरू पनि एस.टि.आइ. अन्तर्गत पर्छन् ।

सेवाबाट अवकाश: “सेवाबाट अवकाश” भन्नाले सेवाबाट अवकाश सम्बन्धी अभिसन्धी १९८२ (नं. १५८) ले दिएको परिभाषा अनुसार रोजगारदाताको तजविजमा मजदुरलाई कामबाट हटाउने कार्य भन्ने बुझ्नु पर्दछ ।

विश्वव्यापी सावधानी: “विश्वव्यापी सावधानी” भन्नाले रक्तजन्य रोगहरूको खतरालाई न्यून पार्नको लागि अपनाइने संक्रमण नियन्त्रण अभ्यास सम्बन्धी सामान्य मापदण्ड भन्ने बुझ्नु पर्दछ । (पूर्ण विवरणको लागि परिशिष्ट २ हेर्नुहोस् ।)

अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारहरू: “अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारहरू” को परिभाषा परिशिष्ट १ मा दिइएको छ ।

मजदुर प्रतिनिधि: “मजदुर प्रतिनिधि” सम्बन्धी अभिसन्धी १९७१ (नं. १३५) अनुसार प्रतिनिधि भन्नाले मुलुकको प्रचलित कानून अनुसार मान्यता पाएका देहाय बमोजिमका व्यक्तिको भन्ने बुझ्नु पर्दछ :

- (क) ट्रेड युनियन प्रतिनिधि अर्थात ट्रेड युनियन वा ट्रेड युनियनका सदस्यहरूबाट निर्वाचित वा तोकिएको प्रतिनिधि वा
- (ख) निर्वाचित प्रतिनिधि अर्थात मजदुरहरूको सामूहिक सहमतिबाट चुनिएको वा मुलुकको

प्रचलित नियम कानून अनुसार मजदुरहरूबाट निर्वाचित प्रतिनिधि । यस्तो प्रतिनिधिले सम्बन्धित मुलुकको ट्रेड युनियनले आफ्ना असाधारण अधिकार अन्तर्गत गर्ने काम कारवाहीहरू गर्न पाएको हुनु हुँदैन ।

जोखिमपूर्ण अवस्था: सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक रूपले शक्ति हीनताको अवस्था, काम गर्ने ठाउँमा मजदुरहरूलाई रोगको संक्रमणको जोखिममा पार्ने अवस्था तथा बालबालिकाहरूलाई बाल श्रममा लगाउने संभावना रहेको अवस्थालाई जोखिमपूर्ण अवस्थाको रूपमा लिइन्छ । विस्तृत विवरणकोलागि परिशिष्ट १ हेर्नुहोस् ।

8. प्रमुख सिद्धान्तहरू

४.१ एच.आइ.भी./एड्सलाई काम गर्ने स्थानमा आइपर्ने मामिलाको रूपमा स्वीकार्ने

एच.आइ.भी./एड्स काम गर्ने स्थानमा आइपर्ने मामिला हो । यसलाई पनि काम गर्ने स्थानमा देखा पर्ने अन्य गम्भीर रोग सरह लिनु पर्दछ । श्रम शक्तिलाई प्रभावित पर्ने भएकोले मात्र यसलाई यस तवरमा लिनु परेको होइन । काम गर्ने ठाउँ पनि स्थानीय समुदायको एउटा अभिन्न अंग हो । त्यसैले एच.आइ.भी./एड्सको माहामारि फैलिनबाट रोक्ने प्रयासमा यसले पनि आफ्नो भूमिका खेल्नु पर्दछ ।

४.२ भेदभाव नगर्ने

सम्मानजनक रोजगारको भावना, मानव अधिकार तथा एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिको मानवीय मर्यादाको कदर हुनु पर्दछ । त्यसैले एच.आइ.भी./एड्सको लक्षणको आधारमा मजदुरहरूमाथि भेदभाव गरिनु हुँदैन । एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिहरूमाथि गरिने भेदभाव र अपहेलनाले एच.आइ.भी./एड्स रोकथाम गर्ने प्रयासमा बाधा पुऱ्याउँदछ ।

४.३ लैंगिक समानता

एच.आइ.भी./एड्सको लैंगिक आयामलाई हामीले स्वीकार गर्नु पर्दछ । महिलाहरूमा एच.आइ.भी./एड्स संक्रमण हुने संभावना बढी हुन्छ । शारीरिक, सामाजिक, सांस्कृतिक तथा आर्थिक कारणले गर्दा पुरुषलाई भन्दा महिलालाई एच.आइ.भी./एड्सको प्रकोपले बढी प्रभावित पार्दछ । समाजमा जति बढी लैंगिक भेदभाव हुन्छ र महिलाहरूको स्थान तल्लो स्तरमा रहन्छ, एच.आइ.भी./एड्सले महिलाहरूलाई त्यति नै बढी नकारात्मक असर पार्दछ । त्यसैले एच.आइ.भी.को संक्रमण फैलिन नदिन तथा महिलाहरूलाई एच.आइ.भी./एड्सको संक्रमणबाट बचाउन महिला तथा पुरुष विचको लैंगिक समानता र महिला सशक्तिकरण अत्यावश्यक छ ।

४.४ काम गर्ने स्वस्थ वातावरण

व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य अभिसन्धी १९८१ (नं. १५५) ले गरेको व्यवस्था अनुसार एच.आइ.भी. फैलिनबाट रोकनको लागि काम गर्ने वातावरण यथासंभव स्वस्थ र सुरक्षित हुनु पर्दछ । काम गर्ने स्वास्थ्य वातावरणले मजदुरहरूको शारीरिक तथा मानसिक अवस्थामा अनुकूल प्रभाव पार्दछ, र तिनीहरूको कार्य क्षमतामा पनि सकारात्मक प्रभाव पार्दछ ।

४.५ सामाजिक संवाद

एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी नीति तथा कार्यक्रमहरूको सफल कार्यान्वयनको लागि रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरू र सरकारका बीच सहयोग तथा विश्वासको आवश्यकता पर्दछ । त्यसैगरी एच.आइ.भी./एड्सबाट प्रभावित वा संक्रमित मजदुरहरूको सक्रिय संलग्नताको पनि आवश्यकता पर्दछ ।

४.६ रोजगार वा कामबाट अलग्याउने उद्देश्यले गरिने परीक्षण

काम गरिरहेका मजदुर वा कामको लागि आवेदन दिन आएका आवेदकहरूलाई एच.आइ.भी./एड्सको परीक्षण गर्नु पर्ने प्रावधान राखिनु हुँदैन ।

४.७ गोपनीयता

जागिरको लागि आवेदन दिने आवेदकहरू तथा मजदुरहरूसँग एच.आइ.भी. संग सम्बन्धित व्यक्तिगत विवरण माग्नु न्यायोचित हुँदैन । त्यस्तैगरी मजदुरहरूलाई आफ्नो सहकर्मीको एच.आइ.भी. सम्बन्धी व्यक्तिगत कुराहरूको बारेमा बताउन बाध्य पार्न पनि हुँदैन । मजदुरहरूको व्यक्तिगत विवरणको सुरक्षाको सम्बन्धमा आइ.एल.ओ.को आचार संहिता १९९७ ले गरेको गोपनीयता सम्बन्धी प्रावधानको अधीनमा रहेर मजदुरहरूको एच.आइ.भी. सम्बन्धी व्यक्तिगत विवरण राख्नु पर्दछ ।

४.८ रोजगार सम्बन्धको निरन्तरता

एच.आइ.भी. संक्रमित भएको अवस्थालाई सेवाबाट अवकाश दिने आधार बनाउनु हुँदैन । अन्य रोग भएका कामदारहरूले जस्तै एच.आइ.भी.संग सम्बन्धित रोग भएका कामदारहरूले पनि तिनीहरूको स्वास्थ्यले साथ दिएसम्म काम गर्न पाउनु पर्दछ ।

४.९ रोकथाम

एच.आइ.भी.को संक्रमणलाई रोकथाम गर्न सकिन्छ । सबै प्रकारका संक्रमणलाई विविध प्रकारका रणनीतिहरू अपनाएर रोकथाम गर्न सकिन्छ । तर यी रणनीतिहरू राष्ट्रिय आवश्यकता तथा सांस्कृतिक संवेदनशीलतातर्फ लक्षित भएको हुनु पर्दछ ।

वानी व्यहोरामा परिवर्तन ल्याए, ज्ञान बढाए, उपचार गरेर तथा भेदभाव रहित वातावरण सृजना गरेर रोकथामलाई अझ सफल बनाउन सकिन्छ ।

सूचना तथा शिक्षाको माध्यमबाट, विशेष गरी प्रवृत्ति तथा आचारणमा परिवर्तन ल्याइ, रोकथामका प्रयासहरू प्रवर्द्धन गर्नमा सामाजिक साभेदारहरूको विशेष भूमिका रहन्छ । त्यस्तैगरी सामाजिक तथा आर्थिक समस्याहरू समाधान गर्ने कार्यमा पनि सामाजिक साभेदारहरूको विशेष हात रहन्छ ।

४.१० उपचार तथा सहयोग

ऐक्यबद्धता, उपचार तथा सहयोगले श्रम क्षेत्रमा देखापरेको एच.आइ.भी./एड्सलाई निर्देशन गरेको हुनु पर्दछ । स्वास्थ्य सेवामाथि एच.आइ.भी.लागेका लगायत अन्य सम्पूर्ण कामदारहरूको अधिकार रहनु पर्दछ । पेशाजन्य परियोजनाका सेवाहरू तथा वैधानिक सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू सम्मको पहुँच तथा ती सेवा र कार्यक्रमहरूबाट लाभ उठाउने सम्बन्धमा एच.आइ.भी. लागेका र नलागेका कामदारहरू तथा तिनीहरूका आश्रितहरूका बीच भेदभाव गरिनु हुँदैन ।

५. सामान्य अधिकार तथा दायित्वहरू

५.१ सरकार तथा अधिकार प्राप्त अधिकारी

- (क) **एकरूपता (Coherence):** राष्ट्रिय नीतिमा श्रम क्षेत्रलाई पनि समावेश गर्नु पर्ने आवश्यकतालाई बुझेर सरकारले राष्ट्रिय एच.आइ.भी./एड्स नीति तथा कार्यक्रमहरू बीच एकरूपता राख्नु पर्दछ । उदाहरणको लागि रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू, एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिहरू तथा श्रम तथा सामाजिक कल्याण सम्बन्धी मामिला हेर्ने मन्त्रालयका प्रतिनिधिहरूलाई पनि राष्ट्रिय/एड्स परिषद्मा समावेश गर्नु पर्दछ ।
- (ख) **बहु पक्षीय सहभागिता:** श्रम क्षेत्रबाट बढी से बढी सहभागिता होस् भन्ने उद्देश्यले सरकारी निकायहरू, निजी क्षेत्र, मजदुर तथा रोजगारदाताहरूको संगठन तथा अन्य सरोकारवालाहरू समेतको व्यापक सहभागितालाई अधिकार प्राप्त अधिकारीले परिचालन तथा समर्थन गर्नु पर्दछ ।
- (ग) **समन्वय (Coordination):** सवै खाले प्रयासहरूलाई सरकारले राष्ट्रिय स्तरमा समन्वय गर्नु पर्दछ । यसले गर्दा श्रम क्षेत्रबाट पनि प्रयासहरू हुन सशक्त वातावरण बन्छ र सामाजिक साभेदारहरू तथा अन्य सरोकारवालाहरूको सहभागिताबाट लाभ उठाउन

सकिने हुन्छ । यसरी समन्वय गर्दा पहिले देखि थालिएका प्रयासहरू तथा सहयोगका सेवाहरूलाई नै समन्वय गर्नु पर्दछ ।

- (घ) **रोकथाम तथा स्वास्थ्य प्रबर्द्धन:** विशेष गरी काम गर्ने ठाउँ (Workplace) मा चेतना तथा रोकथामका कार्यक्रमहरू प्रबर्द्धन गर्न अधिकार प्राप्त अधिकारीले अन्य सामाजिक साभेदारहरूसंग मिलेर काम गर्नु गराउनु पर्दछ ।
- (ङ) **स्वास्थ्य उपचार सम्बन्धी मार्ग निर्देशन (Clinical Guidelines):** जुन देशमा मजदुरहरूलाई प्रत्यक्ष स्वास्थ्यय सेवा उपलब्ध गराउने प्रारम्भिक दायित्व रोजगारदाताहरूले बोकेका हुन्छन् त्यस देशको सरकारले रोजगारदाताहरूलाई एच.आइ.भी./एड्सको उपचार तथा व्यवस्थापनको सम्बन्धमा विद्यमान स्वास्थ्य सेवालाई ध्यानमा राखी आवश्यक मार्ग निर्देशन गर्नु पर्दछ ।
- (च) **सामाजिक सुरक्षा:** मुलुकको कानुन अन्तर्गत पाउने सबै सरसुविधाहरू अन्य गम्भीर रोग लागेका मजदुरहरूले सरह एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूले पनि उपभोग गर्न पाउने अवसरमा कुनै कमी नहोस् भन्ने व्यवस्था सरकारले गर्नु पर्दछ । सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यक्रमहरू तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्दा सरकारले रोगको गिर्दो र म्यादी अवस्था (Progressive and Intermittent Nature) लाई मध्य नजर राख्नु पर्छ । उदाहरणको लागि (आवश्यक परेका बखत तत्काल सुविधा एवं उपचार उपलब्ध गराउनु पर्दछ र दावीहरूको फछ्यौट तीव्र बनाउनु पर्दछ ।
- (छ) **अनुसन्धान:** एड्स सम्बन्धी राष्ट्रिय योजनाहरू बीच समन्वय राख्न, सामाजिक साभेदारहरूलाई परिचालन गर्न, काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्सको माहामारिले पुयाउने क्षतिको मूल्यांकन गर्न, सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको लागि, अर्थतन्त्रको लागि, एच.आइ.भी./एड्सले आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा पार्ने प्रभावलाई न्यून गर्न अधिकार प्राप्त अधिकारीले एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिहरूको संख्या तथा अवस्थाको बारेमा (Demographic) अध्ययन अनुसन्धान संचालन गर्ने गराउने तथा त्यस्ता अध्ययन अनुसन्धानबाट प्राप्त नतीजाहरू प्रकाशनमा ल्याउने गर्नु पर्दछ । यस्ता उद्देश्यहरूको प्राप्तिको लागि सरकारले संस्थागत तथा कानुनी ढाँचाको व्यवस्था गराउने प्रयास गर्नु पर्दछ । यस्ता अध्ययन अनुसन्धानहरूमा रोजगारदाताहरू तथा तिनीहरूका संगठनहरू र मजदुर संगठनहरूबाट संकलन गरेको तथ्यांक र अध्ययनको आधारमा लैंगिक संवेदशीलताको विश्लेषण गरिएको हुनु पर्दछ । यस्तो तथ्यांक संकलन गर्दा सकेसम्म क्षेत्रगत आधारमा र लिंग, जाति, उमेर, रोजगार तथा

पेशागत तवरले छुट्टाछुट्टै र सांस्कृतिक रूपले संवेदनशील तरीकाले गर्नु पर्दछ । संभव भएमा प्रभाव मूल्यांकन संयन्त्रलाई स्थायी रूपमा नै स्थापना गर्नु पर्दछ ।

- (ज) **आर्थिक स्रोत:** सामाजिक साभेदारहरू र अन्य सरोकारवालाहरूसँग परामर्श गरेर सरकारले एच.आइ.भी./एड्सको आर्थिक भारको लागत अनुमान गर्नु पर्दछ र राष्ट्रिय/एड्स नीतिको लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तवरमा कोष परिचालन गर्नु पर्दछ । यसरी कोष परिचालन गर्दा सम्बद्ध देखिएमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई पनि त्यसैमा समावेश गरेर लान सकिन्छ ।
- (झ) **कानुनी व्यवस्था:** काम गर्ने ठाउँमा हुने भेदभाव उन्मूलन गर्न तथा काम गर्ने ठाउँमा रोकथामका उपाय तथा सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित पार्न सरकारले सामाजिक साभेदारहरू तथा एच.आइ.भी./एड्सको क्षेत्रका विशेषज्ञहरूसँग परामर्श गरी कानुनी ढाँचा (Regulatory Framework) तय गर्नु पर्दछ र आवश्यक देखिएमा श्रमसँग सम्बन्धित नियम कानूनहरूमा परिमार्जन पनि गर्नु पर्दछ ।
- (ञ) **सरकारी सहयोगका लागि शर्त बन्देजहरू:** राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय उद्योग व्यवसायहरूलाई सरकारले प्रारम्भिक कोष (Start-up Funding) तथा अनुदानहरू उपलब्ध गराउँदा त्यस्तो कोष तथा अनुदान प्राप्त गर्ने उद्योग व्यवसायलाई मुलुकको नियम कानून अनुसार मात्र चल्नु पर्ने व्यवस्था गर्न, यो आचार संहिताको परिपालना गर्न प्रोत्साहित गर्न तथा यस आचार संहिताका प्रावधानहरूलाई कार्यान्वयन गर्न सघाउ पुऱ्याउने खालका नीतिहरूको परिपालना गर्न प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ ।
- (ट) **कार्यान्वयन:** श्रमको संसार तथा एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी नियम कानूनहरूसँग सामान्जस्य कायम गर्न प्रभावकारी तरीकाको सम्बन्धमा अधिकार प्राप्त अधिकारीले रोजगारदाताहरू तथा मजदुरहरूलाई प्राविधिक जानकारी तथा परामर्श दिनु पर्दछ । त्यस्तै गरी कार्यान्वयन प्रक्रिया र कार्यान्वयन निकायहरू जस्तै: (कारखाना, श्रम निरीक्षक तथा श्रम अदालतहरूलाई पनि अधिकार प्राप्त अधिकारीले सृष्ट पार्नु पर्दछ ।
- (ठ) **अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुरहरू:** अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुरहरूका लागि सरकारले सामाजिक सुरक्षा तथा आयआर्जन कार्यक्रमहरूका साथसाथै एच.आइ.भी./एड्स रोकथामका कार्यक्रमहरू लागु गर्नु पर्दछ । उपयुक्तताको आधारमा सरकारले स्थानीय समुहदायहरूकै माध्यमबाट नयाँ नयाँ अवधारणाहरू (Approaches) को विकास गर्नु पर्दछ ।
- (ड) **न्यूनीकरण:** सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा कार्यक्रमहरू, सामाजिक सुरक्षा प्रणाली र / वा अन्य सम्बद्ध कार्यक्रमहरू मार्फत सरकारले उपचार तथा सहयोग प्रवर्द्धन गर्नु

पर्दछ। त्यस्तैगरी एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुर तथा रोजगारदाताहरूको संगठनहरूसंग साभेदारीमा काम गर्ने वातावरण बनोस् भन्नाको लागि सरकारले प्रयास गर्नु पर्दछ।

- (ढ) **बालबालिका तथा युवाहरू:** बाल श्रम उन्मूलन कार्यक्रमहरू संचालन गर्दा एच.आइ.भी./एड्सबाट मृत्यु भएका वा रोग लागेका व्यक्तिहरूका बालक तथा युवा उमेरका छोराछोरीहरूमा एच.आइ.भी./एड्सको प्रभाव माथि सरकारले विशेष ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ।
- (ण) **क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग:** श्रमको संसारमा एच.आइ.भी./एड्स तथा तत् सम्बन्धी आवश्यकताहरूमाथि अन्तर्राष्ट्रिय ध्यान केन्द्रित गर्न अन्तर सरकारी निकायहरू तथा अन्य सरोकारवालाहरू मार्फत् सरकारले क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तहमा सहयोगलाई समर्थन तथा प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ।
- (त) **अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग:** सरकारले राष्ट्रिय कार्यक्रमहरूको सम्बर्द्धनमा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग जुटाउनुपर्दछ। एण्टिरेट्रोभाइरल (Antiretroviral) औषधिहरूको मूल्य घटाउने तथा सरल तरीकाले उपलब्ध गराउने उद्देश्यले संचालित अन्तर्राष्ट्रिय अभियानहरूलाई समर्थन गर्ने जुनसुकै कार्यक्रमलाई सरकारले प्रोत्साहन दिनु पर्दछ।
- (थ) **जोखिमपूर्ण अवस्था:** सरकारले एच.आइ.भी./एड्स संक्रमण हुनसक्ने जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका मजदुरहरूको पहिचान गरी तिनीहरूलाई जोखिमपूर्ण पार्ने तत्वहरू निर्मूल गर्ने नीति अपनाउनु पर्दछ। यस्ता कामदारहरूको लागि सरकारले रोकथामका उपयुक्त कार्यक्रमहरू बनाउने प्रयास गर्नु पर्दछ।

५.२ रोजगारदाताहरू तथा तिनीहरूका संगठनहरू

- (क) **काम गर्ने ठाउँ सम्बन्धी नीति:** काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्सको संक्रमण फैलिन रोक्न तथा एच.आइ.भी./एड्सको आधारमा मजदुरहरू माथि हुन सक्ने भेदभाव उन्मूलन गर्नको लागि नीतिहरू तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्दा रोजगारदाताहरूले मजदुरहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरूसंग परामर्श लिनु पर्दछ। काम गर्ने ठाउँमा अपनाउने एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी नीतिहरूको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनको सम्बन्धमा परिशिष्ट ३ मा एउटा सूची दिइएको छ।
- (ख) **राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा काम गर्ने ठाउँ/उद्योग कलकारखाना सम्बन्धी संभौता:** एच.आइ.भी./एड्स विषयमा रोजगारका शर्तहरूको सम्बन्धमा रोजगारदाताहरूले मजदुरहरू तथा मजदुर प्रतिनिधिहरूसँग वार्ता गरेर मुलुकको प्रचलित नियम कानून तथा प्रचलन अनुसार गर्नु पर्दछ। यसको साथै राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा काम गर्ने

ठाउँ/उद्योग कलकारखाना सम्बन्धी संभौतामा एच.आइ.भी./एड्सको रोकथाम तथा त्यसबाट सुरक्षा गर्ने व्यवस्थाहरू समावेश गर्ने तर्फ पनि रोजगारदाताहरूले प्रयास गर्नु पर्दछ ।

- (ग) **शिक्षा तथा तालिम:** एच.आइ.भी./एड्सको सम्बन्धमा सम्बन्धित उद्योग/कलकारखानाको नीति, एच.आइ.भी./एड्सको रोकथाम तथा उपचार, एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूको लागि प्रदान गरिने सहयोगहरूको बारेमा मजदुरहरूलाई जानकारी, शिक्षा तथा तालिम दिन मजदुरहरू तथा मजदुर प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरेर रोजगारदाताहरू तथा तिनीहरूको संगठनले कार्यक्रमहरू संचालन गर्नु गराउनु पर्दछ । एच.आइ.भी./एड्सको सम्बन्धमा उद्योग/कलकारखानाको नीति अन्तर्गत एच.आइ.भी./एड्स लागेका वा यसबाट प्रभावित व्यक्तिहरू विरुद्ध हुने भेदभावलाई न्यून गर्ने तथा त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई उपलब्ध गराउने विशेष सुविधाहरू समाविष्ट भएको हुनु पर्दछ ।
- (घ) **आर्थिक प्रभाव:** आफ्नो उद्योग कलकारखानामा एच.आइ.भी./एड्सले पारेको आर्थिक प्रभावको मूल्यांकन गरी त्यसलाई हटाउने रणनीतिको विकास गर्न रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका संगठनहरूले मिलेर काम गर्नु पर्दछ ।
- (ङ) **कर्मचारी नीति (Personnel Policies):** एच.आइ.भी./एड्सबाट संक्रमित वा प्रभावित मजदुरहरू विरुद्ध भेदभाव हुने गरी रोजगारदाताहरूले कर्मचारी नीति लागु गर्न हुँदैन । रोजगारदाताहरूले विशेष गरेर देहाय बमोजिम गर्नु पर्दछ:
- यस आचार संहिताको दफा ८ मा भएको व्यवस्था बमोजिम बाहेक मजदुरहरूलाई एच.आइ.भी./एड्सको परीक्षण गर्न बाध्य पार्न हुँदैन
 - एच.आइ.भी.को लक्षणको आधारमा गरिने भेदभाव वा घृणाबाट मुक्त वातावरणमा कार्य सम्पादन गर्न पाउने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।
 - शारीरिक अवस्थाले साथ दिएसम्म काममा रहिरहन एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ ।
 - एच.आइ.भी./एड्स लागेको मजदुर काम गर्न नसक्ने गरी विरामी भएमा र थप विरामी बिदा समेत बाँकी नरहेको अवस्थामा श्रम सम्बन्धी कानूनले गरेको व्यवस्थाको अधीनमा रहेर त्यस्तो मजदुरलाई उसले कानून बमोजिम पाउने सम्पूर्ण सुविधा पाउने गरी सेवाबाट अवकाश दिन सकिन्छ ।
- (च) **गुनासो जनाउने तथा अनुशासन सम्बन्धी प्रक्रिया:** मजदुरहरू तथा मजदुर प्रतिनिधिहरूले कामको सम्बन्धमा गुनासो प्रदर्शन गर्ने एउटा निश्चित प्रक्रिया रोजगारदाताले तोकि दिनु पर्दछ । काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी नीति उल्लंघन गर्ने वा

एच.आइ.भी. को लक्षणको आधारमा भेदभाव गर्ने कामदारमाथि अनुशासनको कारवाही हुने अवस्थाहरू पनि त्यस्तो प्रक्रियामा उल्लेख हुनु पर्दछ ।

- (छ) **गोपनीयता:** मजदुरहरूको एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी व्यक्तिगत विवरणलाई पूर्ण गोपनीयताका साथ मेडिकल फाइलमा मात्र राख्नु पर्दछ । यस्ता व्यक्तिगत विवरणलाई पेशाजन्य स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी सुझाव १९८५ (नं. १७१) तथा मुलुकको नियम कानुनले गरेको व्यवस्था अनुसार राख्नु पर्दछ । एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी विवरण सम्बन्धित चिकित्सकलाई मात्र र कानुनले तोकेको अवस्थामा वा सम्बन्धित मजदुरको स्वीकृतिमा मात्र अरूलाई जानकारी दिन सकिने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।
- (ज) **जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन:** विश्वव्यापी सावधानी (Universal Precaution) लागु गर्नुका साथै सुरक्षात्मक उपकरणहरूको व्यवस्था तथा सम्भार गर्ने, प्राथमिक उपचार उपलब्ध गराउने जस्ता कदमहरू चालेर रोजगारदाताहरूले कामका लागि सुरक्षित तथा स्वास्थ्य वातावरण सुनिश्चित गर्नु पर्दछ । व्यक्तिको आचरणमा परिवर्तन ल्याउन सहयोग पुऱ्याउन रोजगारदाताहरूले उपयुक्तताको आधारमा महिला तथा पुरुष कामदारहरूको लागि कण्डम, परामर्श सेवा, उपचार सेवा, सहयोग तथा रिफरल सेवा (Referral Services) उपलब्ध गराउनु पर्दछ । लागत तथा मात्राको दृष्टिकोणबाट यी सेवाहरू उपलब्ध गराउनु कठिन देखिएमा रोजगारदाताहरूले सरकार तथा अन्य सम्बद्ध संस्थाहरूबाट सहयोग लिनु पर्दछ ।
- (झ) **मानव रगत तथा मानव शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ (Body Fluid) को सम्पर्कमा रहेर काम गर्नुपर्ने ठाउँहरू:** मानव रगत तथा मानव शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थको सम्पर्कमा रहेर काम गर्नुपर्ने ठाउँहरूमा रोजगारदाताले आफ्ना कामदारहरूको लागि सुरक्षाका थप उपायहरूको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । सवै कामदारहरूलाई विश्वव्यापी सावधानीका विषयमा तालीम दिनु पर्दछ । पेशागत कामकारवाहीको सिलसिलामा अपनाउनु पर्ने कार्यविधि तथा विश्वव्यापी सावधानीलाई कडाईका साथ लागु गर्नु पर्दछ । यस प्रकारका काम गर्ने ठाउँको लागि चाहिने सम्पूर्ण सुविधाहरूको बन्दोबस्त रोजगारदाताले गर्नु पर्दछ ।
- (ञ) **मनासिब माफिकको समायोजन (Reasonable accommodation):** एड्स सम्बन्धी रोगहरूबाट पीडित कामदारहरूलाई अनुकूल हुने गरी काम गर्ने समयमा हेरफेर, विशेष उपकरणहरूको प्रयोग, आराम गर्ने समय छुट्याउने, स्वास्थ्योपचार गराउन जानलाई बिदाको सुविधा दिने, लचिलो प्रकारको विरामी विदा, आशिक समय काम गर्न पाउने सुविधा तथा काममा पुनः फर्कन पाउने व्यवस्था मजदुरहरू तथा मजदुर प्रतिनिधिहरूसंग परामर्श गरी रोजगारदाताले मिलाउनु पर्दछ ।

- (ट) **जन वकालत:** एउटा संगठित नागरिक समुदायको हैसियतले रोजगारदाताहरू तथा रोजगारदाताहरूको संगठनले अन्य रोजगारदाताहरूलाई पनि काम गर्ने ठाउँमा एच.आई.भी./एड्स रोकथाम तथा व्यवस्थापन गर्ने कार्यमा योगदान पुऱ्याउन प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ । त्यस्तैगरी एच.आई.भी./एड्सलाई फैलिनबाट रोक्ने तथा त्यसको प्रभावलाई न्यून गर्ने उपायहरू अपनाउन रोजगारदाताहरूले सरकारलाई प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ । एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी ट्रेड युनियन परिषद्हरू जस्ता निकायहरूले यस्तो प्रक्रियामा सहयोग पुऱ्याउन सक्तछन् ।
- (ठ) **स्वेच्छिक एच.आई.भी. परिक्षण गराउन तथा गोप्य परामर्श लिनमा सहयोग:** दक्ष स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउने निकायबाट गोप्य एवं स्वेच्छिक रूपमा एच.आई.भी. को परिक्षण गराउन र तत्सम्बन्धी परामर्श लिनमा रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरूले प्रोत्साहन दिनु पर्दछ ।
- (ड) **अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारहरू:** अनौपचारिक क्षेत्रका रोजगारदाताहरूले आफ्ना कामदारहरूका लागि एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी रोगहरूको रोकथाम तथा उपचारका कार्यक्रमहरू बनाई संचालन गर्नु पर्दछ ।
- (ढ) **अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारी:** रोजगारदाताहरू तथा तिनीहरूका संगठनहरूले एच.आई.भी./एड्स विरुद्धको लडाईंमा अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारीमा सक्रो योगदान पुऱ्याउनु पर्दछ ।

५.३ कामदारहरू र उनिहरूका संगठनहरू

- (क) **काम गर्ने ठाउँ सम्बन्धी नीति:** काम गर्ने ठाउँमा एच.आई.भी./एड्सको संक्रमण फैलिन रोक्न तथा एच.आई.भी./एड्सको आधारमा मजदुरहरू माथि हुन सक्ने भेदभाव उन्मुलन गर्नको लागि नीतिहरूको कार्यान्वयनको सम्बन्धमा मजदुरहरू तथा तिनीहरूको प्रतिनिधिहरूले रोजगारदातासँग परामर्श गर्नुपर्दछ । काम गर्ने ठाउँमा अपनाउने एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी नीतिहरूको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनको सम्बन्धमा परिशिष्ट ३ मा एउटा सूचि दिइएको छ ।
- (ख) **राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा काम गर्ने ठाउँ/उद्योग कलकारखाना सम्बन्धी सम्भौता:** एच.आई.भी./एड्स विषयमा रोजगारका शर्तहरूको सम्बन्धमा मजदुरहरू तथा मजदुर प्रतिनिधिहरूले मुलुकको प्रचलित नियम कानून तथा प्रचलन अनुसार गर्नुपर्दछ । यसको साथै राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा काम गर्ने ठाउँ/उद्योग कलकारखाना सम्बन्धी सम्भौतामा एच.आई.भी./एड्सको रोकथाम तथा त्यसबाट सुरक्षा गर्ने व्यवस्थाहरू समावेश गर्ने तर्फ पनि मजदुरहरू तथा मजदुर प्रतिनिधिहरूले प्रयास गर्नु पर्दछ ।

- (ग) **सूचना तथा शिक्षा:** मजदुरहरूको अधिकार तथा सुविधाहरूको बारेमा अध्यावधिक जानकारी दिन, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका परिवारलाई सुहाउँदो खालका शैक्षिक सामग्रीहरू तथा शैक्षिक क्रियाकलाप तयार पार्न, काम गर्ने ठाउँमा एच.आई.भी./एड्स विषयमा सूचना दिनलाई मजदुरहरू तथा तिनीहरूको संगठनहरूले युनियनको विद्यमान संरचना, अन्य ढाँचा तथा सुविधाहरूलाई उपयोग गर्नुपर्छ ।
- (घ) **आर्थिक प्रभाव:** आफ्नो उद्योग कलकारखानामा एच.आई.भी./एड्सले पारेको आर्थिक प्रभावको मूल्यांकन गरी त्यसलाई हटाउने रणनीतिको विकास गर्न मजदुरहरू तथा तिनीहरूको संगठनले रोजगारदातासँग मिलेर काम गर्नु पर्दछ ।
- (ङ) **जन वकालत:** एच.आई.भी./एड्स रोकथाम तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी जन चेतना जगाउन मजदुरहरू तथा तिनीहरूको संगठनले रोजगारदाता तथा रोजगारदाताहरूको संगठन र सरकारसँग मिलेर काम गर्नु पर्दछ ।
- (च) **कर्मचारी नीति (Personnel Policies):** एच.आई.भी./एड्स लागेका मजदुरहरू विरुद्ध भेदभाव नहुने गरी कर्मचारी नीति तर्जुमा गर्न र कार्यान्वयन गर्नमा मजदुरहरू तथा मजदुर संगठनहरूले रोजगारदातालाई सहयोग तथा प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ ।
- (छ) **नियम पालना भए नभएको अनुगमन गर्ने (Monitoring of compliance):** काम गर्ने ठाउँमा आई पर्ने समस्याहरूलाई लिएर मजदुर प्रतिनिधिहरूले विरोध प्रदर्शन गर्न पाउँछन् । एच.आई.भी./एड्सको आधारमा गरिने सबै प्रकारको भेदभावको बारेमा मजदुर प्रतिनिधिले सम्बन्धित कानुनी अधिकारी समक्ष जानकारी दिनु पर्दछ ।
- (ज) **तालिम:** काम गर्ने ठाउँमा एच.आई.भी./एड्सको महामारीले उब्जाएका समस्याहरू, तिनको सामना गर्ने उपाय, एच.आई.भी./एड्स लागेको व्यक्तिहरू तथा त्यस्ता व्यक्तिहरूको हेरचाह गर्ने व्यक्तिको सामान्य आवश्यकताका बारेमा आफ्ना प्रतिनिधिहरूलाई तालिम दिनको लागि मजदुर संगठनले तालिमको पाठ्यक्रम विकास गरी लागु गर्नु पर्दछ ।
- (झ) **जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन:** प्राथमिक उपचारको व्यवस्था, सुरक्षात्मक उपकरणहरूको सही प्रयोग तथा संभार गरी काम गर्ने ठाउँमा स्वस्थ तथा सुरक्षित वातावरण कायम गर्न मजदुर तथा मजदुर संगठनले आवाज उठाउनुका साथै रोजगारदाताहरूलाई सहयोग पुऱ्याउनु पर्दछ । त्यस्तैगरी काम गर्ने वातावरणको जोखिमपूर्ण अवस्थाको मूल्यांकन गरेर त्यसको आधारमा मजदुरहरूलाई उपयुक्त हुने किसिमको कार्यक्रमहरू प्रवर्द्धन गरिनु पर्दछ ।
- (ञ) **गोपनीयता:** मजदुरहरूलाई आफ्नो व्यक्तिगत विवरण तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी फाइल हेर्न पाउने पूर्ण अधिकार हुन्छ । कामदारको एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी विवरणको

फाइलमा मजदुर संगठनको पहुँच रहन हुँदैन । सबै अवस्थाहरूमा ट्रेड युनियनको दायित्व तथा कार्यहरू सम्पन्न गर्दा गोपनीयताको सिद्धान्तको पालना तथा व्यवसायजन्य स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धि सुझावहरू १९८५ (नं. १७१) को व्यवस्था अनुसार सम्बन्धित व्यक्तिको सहमति लिने कार्य गरिनु पर्दछ ।

- (ट) **अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारहरू:** मजदुर संगठनहरूले अन्य सरोकारवालाहरूको साभेदारीमा आफ्ना क्रियाकलापहरूलाई अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारहरू सम्म पुऱ्याउनु पर्दछ र एच.आई.भी./एड्सलाई फैलिनबाट रोकथाम गर्न तथा त्यसको प्रभावलाई न्यून पार्नमा मद्दत पुऱ्याउने खालका नयाँ कदमहरू चाल्नमा पनि सहयोग गर्नु पर्दछ ।
- (ठ) **जोखिमपूर्ण अवस्था:** रोजगारदाताहरूसँग परामर्श गरी मजदुरहरू तथा मजदुर संगठनहरूले खास समूहका मजदुरहरूमा संक्रमणको जोखिम बढाउने तत्वहरू निर्मूल गर्ने कार्यलाई सुनिश्चित गर्नु पर्दछ ।
- (ड) **स्वेच्छिक एच.आई.भी. परिक्षण गराउन तथा गोप्य परामर्श लिनमा सहयोग:** मजदुरहरू तथा मजदुर संगठनहरूले रोजगारदाताहरूसँग मिलेर कामदारहरूलाई स्वेच्छिक एवं गोप्य रूपले एच.आई.भी. परिक्षण गराउन तथा तत् सम्बन्धी परामर्श प्राप्त गर्न प्रोत्साहित तथा सहयोग गर्नु पर्दछ ।
- (ढ) **अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारी:** श्रम क्षेत्र तथा एच.आई.भी./एड्स माथि प्रकाश पार्न तथा यस विषयलाई मजदुर अधिकार अभियानमा समावेश गर्न विषयगत (Sectoral), क्षेत्रीय (Regional) तथा अन्तर्राष्ट्रिय समूहहरू मार्फत मजदुर संगठनहरूले सिमा पारी पनि ऐक्यवद्धता राख्नु पर्दछ ।

६. सूचना तथा शिक्षा मार्फत रोकथाम

एच.आई.भी./एड्स लागेका मजदुरहरू माथि सहिष्णुता बढाउन तथा एच.आई.भी./एड्सको महामारी फैलिन नदिन काम गर्ने ठाउँमा सूचना तथा शिक्षा कार्यक्रमको आवश्यकता पर्दछ । प्रभावकारी शिक्षाले मजदुरहरूलाई एच.आई.भी./एड्सबाट स्वयं बचाव गर्न सक्षम पार्दछ । यस्तो शिक्षाले मजदुरहरूमा एच.आई.भी. सम्बन्धी चिन्ता तथा अपहेलना कम गर्छ, काम गर्ने ठाउँमा आईपर्ने व्यवधान घटाउँछ तथा मजदुरहरूको धारणा र आचरणमा परिवर्तन ल्याउँदछ । सम्बन्धित सबैको पूर्ण सहभागितामा उच्चस्तरीय सहयोग सुनिश्चित पार्नको लागि सरकार रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका संगठनहरूसँग परामर्श गरी आवश्यक कार्यक्रमहरू विकास गरिनु पर्दछ । सूचना तथा शिक्षालाई लिखित रूपमा मात्र उपलब्ध नगराई दूर शिक्षा लगायत अन्य

रूपमा पनि उपलब्ध गराउनु पर्दछ । उमेर, लिंग, यौन आचरण, क्षेत्रगत विशेषता, व्यवहारजन्य जोखिम तथा सांस्कृतिक परिप्रेक्ष्य तर्फ कार्यक्रमहरूलाई उन्मुख पार्नु पर्दछ । यस्तो शिक्षा प्रतिष्ठित एवं सबैबाट विश्वास गरिएका व्यक्तिहरूबाट प्रदान गराइनु पर्दछ । समकक्षीहरूद्वारा शिक्षा (Peer Education) मा कार्यक्रमहरूको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा एच.आई.भी./एड्स लागेका व्यक्तिहरूको संलग्नता रहने भएकोले यस्तो शिक्षा (Peer Education) विशेषतः प्रभावकारी देखिएको छ ।

६.१ सूचना तथा चेतना फैलाउने अभियान

- (क) सूचनामूलक कार्यक्रमहरूलाई संभव भएसम्म स्थानीय समुदाय, विषयगत क्षेत्र (Sector), भू-क्षेत्र (Region) वा मुलुकको एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी बृहत अभियानसंग जोड्नु पर्दछ । एच.आई.भी. कसरी सँछ र कसरी सँदैन भन्ने कुरा, एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी गलत हल्लाहरू मेट्ने कुरा, एच.आई.भी. को रोकथाम कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा, रोगको उपचार सम्बन्धी पक्षहरू, एड्सले व्यक्तिमाथि पार्ने प्रभाव, रोगीको हेरचाह, रोगीलाई दिइने सहयोग र रोगीको उपचार सम्बन्धी संभावनाहरूको विषयमा सही एवं ताजा सूचनाहरू (Up-to-date Information) मा कार्यक्रम आधारित हुनु पर्दछ ।
- (ख) सूचना कार्यक्रमहरू, पाठ्यक्रम (Course) र अभियानलाई व्यवहारिक देखिएसम्म विद्यमान शिक्षा नीति, मानव संसाधन नीति तथा कार्यक्रमहरूको साथसाथै व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य र भेदभाव विरुद्धको रणनीतिमा एकीकृत गरिनु पर्दछ ।

६.२ शैक्षिक कार्यक्रम

- (क) रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरू बीचको छलफल तथा परामर्शमा शैक्षिक रणनीति आधारित हुनु पर्दछ । उपयुक्त देखिएको अवस्थामा सरकार र एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी शिक्षा, परामर्श तथा एच.आई.भी./एड्स सम्बन्धी रोगीको हेरचाहसँग सम्बन्धित विशेषज्ञहरू जस्ता सरोकारवालाहरूसँग पनि छलफल तथा परामर्श गरी त्यसैको आधारमा शैक्षिक रणनीति बनाउनु पर्दछ । शैक्षिक प्रक्रिया सकेसम्म अन्तरक्रियात्मक एवं सहभागितात्मक हुनु पर्दछ ।
- (ख) शैक्षिक कार्यक्रम संचालन गर्दा मजदुरहरूको काम गर्ने समय (Working Hour) मा नै संचालन गर्ने तर्फ ध्यान पुऱ्यानु पर्दछ भने शैक्षिक सामाग्री विकास गर्दा काम गर्ने ठाउँ देखि बाहिरका कामदारहरूले पनि प्रयोग गर्न सक्ने गरी विकास गर्ने तर्फ ध्यान दिनु पर्दछ । कोष नै संचालन गर्ने अवस्थामा मजदुरहरूको हाजीरीलाई तिनीहरूको दायित्वकै एउटा अंशको रूपमा हेर्नु पर्दछ ।

- (ग) व्यावहारिक तथा उपयुक्त भएसम्म कार्यक्रम देहाय बमोजिम हुनु पर्दछः (मानिसहरूलाई तिनीहरूले व्यक्तिगत रूपमा (व्यक्तिको रूपमा र समूहको सदस्यका रूपमा) उठाउनु पर्ने जोखिमको मूल्यांकन गर्न र त्यस्तो जोखिम घटाउन सघाउ पुऱ्याउने खालका क्रियाकलापहरूलाई निर्णय लिने, बार्ता गर्ने तथा संचार गर्ने सिपहरूका साथसाथै शैक्षिक, रोकथाम तथा परामर्श जस्ता विषयहरूसँग सम्बन्धित कार्यक्रमहरू लाई समावेश गरिएको हुनु पर्दछ ।
- खास समूहका कामदारहरूमा एच.आइ.भी. संक्रमणको जोखिम बढाउन सक्ने किसिमको पेशाजन्य आवागमन जस्ता जोखिम उत्पन्न गर्ने तत्वहरू तथा जोखिमपूर्ण आचरण माथि कार्यक्रमले विशेष जोड दिनु पर्दछ ।
 - लागु औषधिको सुईवाट एच.आइ.भी.सर्न सक्छ र त्यस्तो सराइलाई कसरी कम गर्न सकिन्छ, भन्ने जानकारी कार्यक्रमले दिनु पर्दछ ।
 - कार्यक्रमले छिमेकी मुलुकहरूका सरकार, रोजगारदाताहरू तथा मजदुरहरूका संगठनहरू बीचमा तथा क्षेत्रीय स्तरमा संवादलाई अगाडि बढाउनु पर्दछ ।
 - मजदुर संगठनको सहयोगमा सरकार तथा उद्योगव्यवसायले संचालन गरेको व्यावसायिक तालिम कार्यक्रमहरू एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी चेतना प्रवर्द्धन गर्ने खालको हुनु पर्दछ ।
 - कार्यक्रमले युवा कामदारहरू तथा महिलाहरू माथि लक्षित अभियान प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ ।
 - महिलाहरूलाई एच.आइ.भी. हुने जोखिमबारे तथा त्यस्तो जोखिम घटाउन रोकथामका तरीकाहरूबारे (दफा ६.३ हेर्नुहोस्) कार्यक्रमले विशेष जोड दिनु पर्दछ ।
 - सामान्य तरीकाले नजिकमा रहदैमा एच.आइ.भी. सार्ने र एच.आइ.भी. पोजिटिभ भएका व्यक्तिहरूलाई टाढा पन्छ्याउनु वा घृणा गर्नु पर्दैन, बरु तिनीहरूलाई पनि काममा राखेर सहयोग गर्नु पर्दछ भन्ने कुरामाथि कार्यक्रमले जोड दिनु पर्दछ ।
 - एच.आइ.भी. को भाइरसले विरामीको शरीरलाई विस्तारै क्षीण पार्दै लैजान्छ र एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिहरूको भावना र अवस्थालाई बुझेर तिनीहरू विरुद्ध भेदभाव गर्नु हुँदैन भन्ने कुरा कार्यक्रमले सिकाउनु पर्दछ ।
 - एच.आइ.भी./एड्सको कारणले आफूमा उत्पन्न भएको भावना तथा प्रतिक्रियाहरू व्यक्त गर्ने तथा छलफल गर्ने अवसर कार्यक्रमले मजदुरहरूलाई दिनु पर्दछ ।
 - मजदुरहरूलाई (विशेषतः स्वास्थ्योपचार सेवामा लागेका मजदुरहरूलाई) विश्वव्यापी सावधानीका उपायहरू अपनाउन कार्यक्रमले निर्देशन दिनु पर्दछ, र पालना गर्नु पर्ने प्रक्रियाको बारेमा सूचित गर्नु पर्दछ ।
 - यौन सम्पर्कबाट हुने संक्रमण तथा क्षयरोगको रोकथाम गर्ने तथा व्यवस्थापन गर्ने बारेमा कार्यक्रमले शिक्षा दिनु पर्दछ । यसो गर्नुको कारण यी अवस्थाहरूमा एच.आइ.भी संक्रमण

हुने जोखिम बढी हुने हुनाले मात्र नभएर यी रोगहरू उपचारद्वारा निको पार्न सकिने भएकोले र यिनीहरूको रोकथाम र उचित व्यवस्थापनबाट मजदुरहरूको सामान्य स्वास्थ्य तथा रोगप्रतिरोधात्मक क्षमतामा सुधार ल्याउन सकिने भएकोले पनि हो ।

- कार्यक्रमले स्वस्थकर वातावरण तथा पोषण सम्बन्धी ज्ञानको प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ ।
- महिला तथा पुरुषको लागि कण्डमको प्रयोग तथा सुरक्षित यौन आचरणलाई कार्यक्रमले प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ ।
- कार्यक्रमले समकक्ष शिक्षा (Peer Education) तथा अनौपचारिक शिक्षा गतिविधिलाई प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ ।
- नियमित रूपमा कार्यक्रमको अनुगमन, मूल्यांकन तथा समीक्षा र आवश्यक परेको ठाउँमा संशोधन समेत हुनु पर्दछ ।

६.३ लैंगिक कार्यक्रम

- (क) सबै कार्यक्रमहरू लैंगिक दृष्टिले समवेदनशील हुनु पर्दछ । यसको साथै जाति तथा यौन आचरण (Sexual orientation) प्रति पनि कार्यक्रम संवेदनशील हुनु पर्दछ । महिला तथा पुरुष दुवैलाई स्पष्टसंग लक्षित गर्नु वा महिला तथा पुरुष कामदारहरूको अलग अलग किसिमको र मात्राको जोखिमलाई ध्यानमा राखी महिला वा पुरुषलाई छुट्टै कार्यक्रममा राख्नु लैंगिक समवेदनशीलता अन्तर्गत पर्दछ ।
- (ख) महिलाहरूको लागि दिइने सूचनाले तिनीहरूलाई संक्रमणको उच्च मात्राको जोखिम, विशेषतः युवावस्थाका महिलाहरूको लागि हुने विशेष जोखिम, को बारेमा सतर्क पार्नु पर्दछ ।
- (ग) रोजगार तथा व्यक्तिगत स्तरमा विद्यमान रहेको महिला तथा पुरुष बीचको असमान शक्ति सम्बन्धलाई बुझ्न तथा तद्अनुरूप कार्य गर्न शिक्षाले महिला तथा पुरुषलाई सहयोग पुर्याउनु पर्दछ । दुर्व्यवहार तथा हिंसा समबन्धमा विशेष रूपमा छुट्टै काम गर्नु पर्दछ ।
- (घ) शिक्षाले महिलाहरूलाई काम गर्ने ठाउँ भित्र र त्यहाबाट बाहिर अन्यत्र आफ्नो अधिकार बुझ्न सघाउ पुर्याउनु पर्दछ र आफ्नो सुरक्षा गर्न शिक्षाले महिलाहरूलाई सशक्तिकरण गर्नु पर्दछ ।
- (ङ) पुरुषहरूलाई दिइने शिक्षामा जनचेतना जगाउने, जोखिम मूल्यांकन गर्ने तथा एच.आइ.भी./एड्सको रोकथामको सम्बन्धमा पुरुषको जिम्मेवारी जस्ता विषयहरू समावेश हुनु पर्दछ ।
- (च) समलिंगी यौन क्रियाकलापमा सक्रिय पुरुष कामदारहरूको लागि त्यस्ता कामदारहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरेर उपयुक्त तरीकाले लक्षित रोकथामका कार्यक्रमहरू विकास गरिनु पर्दछ ।

६.४ स्वास्थ्य प्रवर्द्धन कार्यक्रमहरूसँगको सम्बन्ध

शैक्षिक कार्यक्रमहरूलाई संभाव्यता अनुसार पदार्थहरूको दुरुपयोग मानसिक तनाव (Stress) तथा प्रजनन स्वास्थ्य जस्ता स्वास्थ्य प्रवर्द्धन कार्यक्रमहरूसँग सम्बन्धित बनाउनु पर्दछ। विद्यमान कार्य परिषद् (Work Council) वा स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समितिले एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी चेतना जगाउने अभियान तथा शैक्षिक कार्यक्रमहरूमा प्रवेश गर्ने मार्ग प्रदान गर्दछन्। निर्मलीकरण नगरिएको सुईबाट नशामा लागू पदार्थ प्रवेश गराउँदा हुने संक्रमणको जोखिममाथि यस्तो सम्बन्धले प्रकाश पार्नु पर्दछ। मादक पदार्थ तथा लागू औषधिको सेवनबाट पनि एच.आइ.भी. संक्रमणको जोखिम बढाउने किसिमका व्यवहारहरू हुन सक्छन् भन्ने कुरामाथि पनि यसले प्रकाश पार्नु पर्दछ।

६.५ आचरणमा परिवर्तन ल्याउन सघाउ पुऱ्याउने ब्यवहारिक कदमहरू

- (क) मजदुरहरूलाई जोखिम घटाउने रणनीतिको बारेमा संवेदनशील, सही एवं अद्यावधिक (Up-to - Date) शिक्षा उपलब्ध गराउनु पर्दछ र उपयुक्त भएमा महिला तथा पुरुषहरूको लागि कण्डम पनि उपलब्ध गराउनु पर्दछ।
- (ख) क्षयरोग तथा यौन सम्पर्कबाट संक्रमण हुने रोगहरूलाई शुरुमै निदान गर्ने, उपचार गर्ने तथा व्यवस्थापन गर्ने, साथै निर्मलीकरण गरिएको सुई तथा सिरिज साटासाट गर्ने कार्यक्रमहरू संचालन गरिनु पर्दछ। त्यस्ता साधनहरू कहाँबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने कुराको जानकारी पनि उपयुक्त भएमा दिइनु पर्दछ।
- (ग) आर्थिक समस्यामा परेका महिला मजदुरहरूको हितका लागि निम्न आयमा वृद्धि ल्याउने सघाउ पुऱ्याउने खालका रणनीतिहरू शिक्षामा समावेश गरिनु पर्दछ। उदाहरणको लागि आय वृद्धि गर्ने क्रियाकलापहरू, कर मुक्ति (Tax Relief) तथा ज्याला बढाउने (Wage Support) जस्ता विषयहरूमा जानकारी दिइनु पर्दछ।

६.६ समुदायसम्म फैलाउने कार्यक्रमहरू

रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरूले एच.आइ.भी./एड्सको रोकथाम तथा व्यवस्थापनको सम्बन्धमा स्थानीय समुदाय, खास गरी विद्यालयहरूमा, सूचनामुलक एवं शैक्षिक कार्यक्रमहरूलाई प्रवर्द्धन तथा प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ। मानिसहरूलाई तिनीहरूको विचार व्यक्त गर्ने अवसर प्रदान गर्न तथा एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई तिनीहरूको कल्याणमा अभिवृद्धि ल्याउन समुदायसम्म फैलाउने कार्यक्रमहरू (Outreach Programmes) मा सहभागी बन्न प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ। त्यस्ता कार्यक्रमहरू उपयुक्त राष्ट्रिय वा स्थानीय निकायसँगको साभेदारीमा संचालन गरिनु पर्दछ।

७. तालिम

प्रशिक्षणमा रहेका विभिन्न समूहहरूलाई लक्षित गरेर तिनीहरूलाई अनुकूल हुने गरी तालिम संचालन गरिनु पर्दछ। प्रशिक्षणका लक्षित समूहहरू यस प्रकारका हुन सक्छन्: व्यवस्थापकहरू, सुपरिवेक्षकहरू, तथा कर्मचारी व्यवस्थापन हेर्ने अधिकृतहरू (Personnel Officers), मजदुरहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरू, प्रशिक्षकहरूका प्रशिक्षकहरू (महिला पुरुष दुवै), समकक्षी प्रशिक्षकहरू, पेशाजन्य स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अधिकारीहरू, र फयाक्ट्री/श्रम निरीक्षकहरू/खर्च व्यहोर्नको लागि नयाँ तरीकाहरू को खोजी गरिनु पर्दछ। उदाहरणको लागि उद्योग व्यवसायहरूले राष्ट्रिय एड्स कार्यक्रमहरू वा अन्य सरोकारवालाहरूबाट प्रशिक्षकहरू ल्याएर वा आफ्ना मानिसहरूलाई प्रशिक्षित गराएर बाह्य सहयोग प्राप्त गर्न सक्छन्। तालिम सामाग्रीहरू उपलब्ध स्रोतसाधन अनुसार फरक-फरक हुन सक्छन्। ती सामाग्रीहरू महिला तथा पुरुषहरूको विभिन्न परिस्थिति र स्थानीय रितीस्थिति अनुकूल हुनु पर्दछ। विशेषतः जातीय मूल वा यौनजन्य प्रवृत्ति (Sexual Orientation) जस्ता कुरामा आधारित भएर अल्पसंख्यकहरू विरुद्धको पूर्वाग्रह जस्ता विषयहरू हेर्ने सम्बन्धमा पनि प्रशिक्षकहरूलाई तालिम दिनु पर्दछ। केस स्टडीहरू र उपलब्ध अभ्यास सामाग्रीहरूको उपयोग गरिनु पर्दछ। उत्तम प्रशिक्षकहरू भनेको स्टाफहरू आफै हुने भएकोले सबै तहहरूमा समकक्षी शिक्षा (Peer Education) लाई नै सिफरिश गरिन्छ। यसलाई काम गर्ने ठाउँको वार्षिक तालिम योजनाको अंगको रूपमा राख्नु पर्दछ र मजदुर प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरेर यस्तो तालिमको विकास गर्नु पर्दछ।

७.१ व्यवस्थापकहरू, सुपरिवेक्षकहरू तथा कर्मचारी व्यवस्थापन हेर्ने अधिकृतहरूको लागि तालिम

सबै कामदारहरूको लागि संचालन हुने सूचना तथा शिक्षा कार्यक्रमहरूमा सहभागी हुनुका अतिरिक्त सुपरिवेक्षण तथा व्यवस्थापकीय कार्य हेर्ने कर्मचारीहरूले देहायको लागि तालिम प्राप्त गर्नु पर्दछ :

- काम गर्ने ठाउँको एच.आइ.भी./एड्स नीतिको विवेचना गर्न तथा त्यस सम्बन्धमा उठेका प्रश्नहरूको जवाफ दिन,
- काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्स फैलिने सम्बन्धमा अन्य मजदुरहरूमा रहेको गलत धारणा हटाउनमा सहयोग पुऱ्याउनको लागि एच.आइ.भि/एड्सको बारेमा आफू सुसूचित हुन,
- एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई यथासम्भव लामो समयसम्म काममा रहीरहन सक्षम तुल्याउन कामलाई मनासिब तरीकाले अनुकूल बनाउन आवश्यक विकल्पहरू (Options) विश्लेषण गर्न,

- एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूको विरुद्ध भेदभाव हुन जाने वा तिनीहरूलाई अलग्याउने किसिमका व्यवहार पहिचान गरी व्यवस्थापन गर्न,
- उपलब्ध स्वास्थ्य सेवा तथा सामाजिक सुविधाहरू (Social Benefits) का बारेमा सल्लाह सुभाब दिन सक्षम हुन ।

७.२ समकक्षी प्रशिक्षकहरूको लागि तालिम

देहायको लागि समकक्षी प्रशिक्षकहरूले विशेष तालिम प्राप्त गर्नु पर्दछ :

- मजदुर समूह (Work Force) लाई पूर्ण वा आंशिक रूपमा सूचना तथा शिक्षा कार्यक्रम संचालन गर्न सक्षम हुन लाई एच.आइ.भी./एड्स रोकथामका तरीकाहरू तथा त्यसले समेटेका विषयहरूको बारेमा पर्याप्त जानकारी पाइराख्न,
- तालिम दिंदा वा तालिम कार्यक्रमको विकास गर्दा वर्ण, यौनजन्य प्रवृत्ति (Sexual Orientation), लिंग तथा संस्कृति प्रति संवेदनशील बन्न,
- काम गर्ने ठाउँका अपाङ्ग व्यक्तिहरू सम्बन्धी वा काम गर्ने ठाउँमा हुने यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धी नीतिहरूसंग सम्बन्धित रहन र तिनबाट जानकारी लिन,
- सहकर्मी मजदुरहरूलाई तिनीहरूको जीवनमा संक्रमणको जोखिम बढाउने तत्वहरूको पहिचान गर्न सक्ने तुल्याउन,
- एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई तिनीहरूको अवस्था तथा संभावनाहरूसंग कसरी जुझ्ने भन्ने विषयमा परामर्श दिन सक्षम बन्न ।

७.३ मजदुर प्रतिनिधिहरूको लागि तालिम

देहायको लागि मजदुर प्रतिनिधिहरूले आफ्नो काम गर्ने समय (Paid Working Hour) भित्र तालिम लिनु पर्दछ ।

- काम गर्ने ठाउँको एच.आइ.भी./एड्स नीतिको बारेमा बताउन तथा त्यस सम्बन्धमा उठेका प्रश्नहरूको जवाफ दिन सक्षम बन्न,
- प्रशिक्षक शिक्षा कार्यक्रममा अन्य कामदारहरूलाई तालिम दिन सक्षम बन्न,
- एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई काम गर्ने ठाउँमा भेदभाव गर्ने वा तिनीहरूलाई अलग्याउने किसिमका व्यवहारहरू निर्मूल गर्न त्यस्ता व्यवहारहरूको पहिचान गर्न,
- एच.आइ.भी.सँग सम्बन्धित रोगलागेका मजदुरहरूले अनुरोध गरेको खण्डमा तिनीहरूलाई अनुकूल हुने गरी काममा फेरबदल गर्न सहयोग पुऱ्याउन तथा त्यसको लागि तिनीहरूको प्रतिनिधित्व गर्न,

- मजदुरहरूलाई तिनीहरूको जीवनमा जोखिम घटाउने तत्वहरूको पहिचान गरी परामर्श दिन सक्षम बन्न,
- एच.आइ.भी./एड्स फैलिने बारेमा मजदुरहरूलाई जानकारी दिनको लागि एच.आइ.भी./एड्सको बारेमा आफू सुसूचित रहन,
- एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूको प्रतिनिधित्व गर्ने सिलसिलामा थाहा पाएका व्यक्तिगत जानकारीहरूको गोपनीयता सुनिश्चित गर्न ।

७.४ स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अधिकृतहरूको लागि तालिम

सबै कामदारहरूको लागि संचालन हुने सूचना तथा शिक्षा कार्यक्रमहरूसंग परिचित रहनुका अतिरिक्त देहायको लागि स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अधिकृतहरूले विशेष तालिम लिनु पर्दछ :

- मजदुरहरूलाई सूचना तथा शिक्षा कार्यक्रम संचालन गर्न सक्षम हुनलाई एच.आइ.भी./एड्स रोकथामका तरीकाहरू तथा त्यसले समेटेका विषयहरूको बारेमा पर्याप्त जानकारी पाइराख्न,
- काम गर्ने वातावरणको मूल्यांकन गर्न सक्षम बन्न र एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूको जोखिम घटाउनमा प्रयोग गर्न सकिने खालका कार्य पद्धतिहरूको पहिचान गर्न सक्षम बन्न,
- रोजगारदाताले मजदुरहरूका लागि सुरक्षित प्राथमिक उपचारको प्रक्रिया लगायत काम गर्नका लागि स्वस्थ एवं सुरक्षित वातावरण उपलब्ध गराएको तथा कायम राखेको छ कि छैन भन्ने थाहापाउन,
- एच.आइ.भी.सँग सम्बन्धित सूचनाहरूलाई कामदारहरूका अन्य स्वास्थ्य विवरणहरू सरह पूर्ण गोपनीयताका साथ राख्ने तथा मजदुरहरूको व्यक्तिगत विवरणको सुरक्षा सम्बन्धी आइ.एल.ओ.आचार संहिताले गरेको व्यवस्थाको अधीनमा रहेर मात्र त्यस्तो विवरण अरूलाई जानकारी दिने काम रोजगारदाताले गरिरहेको छ कि छैन भन्ने रुजु गर्न सक्षम हुन,
- मजदुरहरूलाई तिनीहरूको व्यक्तिगत जीवनमा जोखिमका कारकतत्वहरू (Risk Factors) पहिचान गरी त्यसलाई घटाउने विषयमा परामर्श दिन सक्षम बन्न,
- मजदुरहरूलाई काम गर्ने ठाउँ भित्रकै आन्तरिक स्वास्थ्य सेवामा वा तिनीहरूको आवश्यकतालाई प्रभावकारी ढंगले पूरा गर्न सक्ने अन्य बाह्य सेवा केन्द्रहरूमा स्वास्थ्य सेवका लागि पठाउन सक्षम बन्न ।

७.५ कारखाना/श्रम निरीक्षकहरूको लागि तालिम

उद्योग व्यवसायमा एच.आइ.भी./एड्सको रोकथाम गर्ने सन्दर्भमा सुपरिवेक्षण, कार्यान्वयन (Enforcement) तथा परामर्श दिने कार्यहरू पूरा गर्नको लागि कारखाना तथा श्रम निरीक्षकहरूको जिम्मामा आफ्नो स्वविवेकमा प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रयाप्त मात्रामा स्रोत साधनहरू भए नभएको कुरा अधिकार प्राप्त अधिकारीले हेर्नु पर्दछ। यसको प्राप्तिको लागि तिनीहरूले काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्सको रोकथाम तथा सुरक्षाका रणनीतिका बारेमा विशेष तालिम प्राप्त गर्नु पर्दछ। यस तालिममा देहायका कुराहरू समावेश हुनु पर्दछ:

- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड, विशेष गरी (रोजगार तथा पेशामा) भेदभाव विरुद्धको अभिसन्धि १९५८ (नं. १११), र मुलुकको नियम कानून बारे जानकारी,
- मजदुरहरूमा एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी चेतना कसरी जगाउने र त्यसलाई कसरी व्यवस्थापन गर्ने भन्ने कुरा,
- पेशाजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी नियमित जानकारी तथा काम गर्ने ठाउँ सम्बन्धी तालिम (Workplace Training) मा एच.आइ.भी./एड्स विषयलाई कसरी समावेश गर्ने भन्ने कुरा,
- उपलब्ध सुविधाहरू प्राप्त गर्न (जस्तै - सुविधा, फारमहरू कसरी भर्ने भन्ने कुरा) तथा अन्य कानूनी हक उपभोग गर्न मजदुरहरूलाई सहयोग गर्ने,
- एच.आइ.भी.को सम्बन्धमा मजदुरहरूको अधिकारको उल्लंघन वा कार्यान्वयनको अभाव जस्ता विषयहरू कसरी पहिचान गर्ने भन्ने कुरा,
- यस आचार संहिता अनुकूल हुने गरी गरिने एच.आइ.भी./एड्सको रोग सम्बन्धी र सामाजिक प्रभाव सम्बन्धी अध्ययन हुँदा काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी तथ्यांक संकलन तथा विश्लेषण गर्ने सिप।

७.६ मानव रगत तथा शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थको सम्पर्कमा रहेर काम गर्नु पर्ने मजदुरहरूको लागि तालिम:

सबै मजदुरहरूले प्राथमिक उपचार र काम गर्ने ठाउँमा हुने दुर्घटनाको सन्दर्भमा संक्रमण नियन्त्रण प्रक्रिया सम्बन्धी तालिम लिनु पर्दछ। कार्यक्रमले देहाय बमोजिमको तालिम प्रदान गर्नु पर्दछ:

- प्राथमिक उपचार,
- मानव रगत तथा शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थको सम्पर्कमा रहँदा हुने जोखिम घटाउने सम्बन्धमा विश्वव्यापी सावधानीको बारेमा (परिशिष्ट २ हेनुहोस्),
- सुरक्षात्मक उपकरणहरूको प्रयोगको सम्बन्धमा,

- मानव रगत वा शरीरवाट निस्कने तरल पदार्थसँग लसपस हुन गएको अवस्थामा अपनाउने सही प्रक्रिया,
- पेशाजन्य दुर्घटना भएको अवस्थामा क्षतिपूर्तिको अधिकार, सावधानी अपनाउनु भनेको व्यक्तिको एच.आइ.भी.सँग सम्बन्धित अवस्थसँग सम्बन्धित कुरा होइन भन्ने कुरामाथि कार्यक्रमले जोड दिनु पर्दछ ।

८ परीक्षण

यस आचार संहितामा तोकिएको अवस्थामा बाहेक काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी. परीक्षण गराउनु हुँदैन । यस्तो गर्नु आवश्यक छैन र यसले मजदुरहरूको मानव अधिकार तथा उनीहरूको सम्मानलाई खतरामा पार्दछ । यस प्रकारले गरिने परीक्षणमा परीक्षणको नतीजा प्रकाशमा आउन र त्यसको दुरुपयोग हुन सक्तछ । त्यस्तै गरी एच.आइ.भी.परीक्षणको लागि मजदुरहरूले दिएको भनिने सहमति पनि तिनीहरूले जानीबुझी स्वतन्त्र रूपले नदिएको हुन सक्तछ । काम गर्ने ठाउँ देखि बाहिर गरिने एच.आइ.भी. परीक्षण पनि स्वतन्त्र सहमतिमा र दक्ष प्राविधिकले गोपनीयताका साथ सम्पन्न गरेको हुनु पर्दछ ।

८.१ नियुक्ति तथा रोजगारीको लागि एच.आइ.भी. परीक्षण गर्नमा प्रतिवन्ध

कुनै पनि व्यक्तिलाई रोजगारीमा नियुक्त गर्दा वा नियुक्ति पाइसकेको व्यक्तिको रोजगार निरन्तरताको लागि एच.आइ.भी. परीक्षणलाई शर्तको रूपमा राख्नु हुँदैन । रोजगारमा नियुक्ति पाउनु अघि वा नियुक्ति पाइसकेपछि नियमित रूपमा गरिने शारीरिक तन्दुरस्तीको जाँच जस्ता नियमानुसारको स्वास्थ्य परीक्षणमा पनि एच.आइ.भी. परीक्षणलाई समावेश गरिनु हुँदैन ।

८.२ बिमाको लागि एच.आइ.भी. परीक्षण गर्नमा प्रतिवन्ध

- स्वास्थ्य बिमा, पेशाजन्य परियोजनाहरू, बिमा लेख, राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा परियोजनाको लागि योग्यताको सूचिमा एच.आइ.भी. परीक्षणलाई राख्न हुँदैन ।
- कुनै कार्यस्थलको बिमा गर्न मंजूर गर्नु अघि बिमा कम्पनीहरूले एच.आइ.भी.परीक्षणलाई शर्तको रूपमा राख्नु हुँदैन । तर बिमा कम्पनीहरूले लागत तथा विक्रय आमदानीको अनुमान र बिमा मूल्यांकन (Actuarial Calculations) लाई कुल जनसंख्याको Epidemiological Data मा आधारित भने बनाउन सक्तछन् ।
- रोजगारदाताहरूले बिमाको उद्देश्यको लागि एच.आइ.भी. परीक्षण गर्नु पर्ने वातावरण बनाउन हुँदैन र आफूसँग भएका सम्पूर्ण जानकारीहरूलाई गोप्य राख्नु पर्दछ ।

८.३ इपिडेमियोलोजिकल निगरानी

वैज्ञानिक अनुसन्धानको नैतिकता तथा व्यावसायिक नैतिकताको आधारमा र व्यक्तिगत अधिकारको सुरक्षा तथा गोपनीयता कायम रहने अवस्थामा बेनामी तरिकाबाट एच.आइ.भी.परीक्षण गराउन सकिन्छ। यस्तो अनुसन्धान गरिने भएमा त्यहाँको मजदुरहरू तथा रोजगारदाताहरूसँग परामर्श गर्नु पर्दछ र त्यस्तो अनुसन्धान कार्य हुँदैछ भन्ने कुराको जानकारी उनीहरूलाई दिनु पर्दछ। अनुसन्धानबाट प्राप्त जानकारीलाई व्यक्ति वा व्यक्तिहरूको समूहमाथि भेदभाव गर्नकोलागि प्रयोग गर्न हुँदैन। कुनै व्यक्ति विशेषको एच.आइ.भी.को स्थिति पत्तालगाउन सकिने मनासिव सम्भावना रहने गरी गरिएको परीक्षणलाई बेनामी परीक्षण मानिदैन।

८.४ स्वेच्छाले गराइने परीक्षण

मजदुरहरूले आफ्नो स्वेच्छाले एच.आइ.भी. परीक्षण गराउन सक्छन। यस्तो स्वैच्छिक परीक्षण सामुदायिक स्वास्थ्य सेवा केन्द्रहरूमा गराउनु पर्दछ, काम गर्ने ठाउँमा गराउनु हुँदैन। प्रयाप्त स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध भएको ठाउँमा मजदुरहरूको लिखित सहमति सहित अनुरोध भई आएमा मजदुर प्रतिनिधिहरूको सल्लाहमा काम गर्ने ठाउँमा स्वेच्छिक परीक्षण सम्पन्न गर्न सकिन्छ। यस्तो परीक्षण गोपनीयता भंग नहुने किसिमले दक्ष प्राविधिकबाट सम्पन्न गराउनु पर्दछ। एच.आइ.भी. परीक्षणको स्वरूप तथा उद्देश्य, यसको फाइदा (वेफाइदा पक्ष, परीक्षणको नतीजाबाट मजदुरहरूमा पर्ने असरको बारेमा लैंगिक समवेदनशीलताको आधारमा एच.आइ.भी. परीक्षण पूर्व र परीक्षण पछि दिइने परामर्श सेवालाई परीक्षण प्रक्रियाको पक्षको रूपमा राख्नु पर्दछ।

८.५ पेशाको सिलसिलामा लसपस (Occupational Exposure) भएपछि परीक्षण तथा उपचार गर्ने

- (क) मानव रगत, शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ वा तन्तुहरूसँग लसपस हुने जोखिम भएको अवस्थामा त्यस्तो जोखिम र पेशाजन्य दुर्घटनाको उचित व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रिया काम गर्ने ठाउँमा तम्तयारी अवस्थामा राख्नु पर्दछ।
- (ख) संक्रमणको संभावना रहेका पदार्थहरू (मानव रगत, शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ तथा तन्तुहरू) संग लसपस भएपछि त्यस्तो मजदुरलाई घटनाको सामना गर्न, मेडिकल परिणामहरूको बारेमा, एच.आइ.भी. परीक्षण गराउनु पर्ने वा नपर्ने भन्ने सम्बन्धमा र लसपस भइसकेपछिको रोकथामको बारेमा तत्कालै परामर्श दिनु पर्दछ र उपयुक्त उपचार सुविधा भएको ठाउँमा जानलाई लेखी पठाउनु पर्दछ। जोखिमको मूल्यांकन गरीसकेपछि, मजदुरलाई क्षतिपूर्ति दावी गर्ने उसको अधिकार र त्यसका

प्रक्रियाहरू लगायतका उसका कानुनी अधिकारहरूको बारेमा मार्ग निर्देशन दिनु पर्दछ ।

८ हेरचाह तथा सहयोग

काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी विषयलाई मार्ग निर्देशन गर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरू हुन्:- ऐक्यवद्धता, हेरचाह तथा सहयोग । आफ्नो एच.आइ.भी. को स्थिति बताउने मजदुरहरूको लागि सहयोग गर्न, स्वीकार (Acceptance) गर्न र तिनीहरूको खुलापनलाई प्रोत्साहित गर्न उपयुक्त संयन्त्रको सृजना गर्नु पर्दछ । त्यस्ता मजदुरहरूलाई लज्जित पार्ने वा भेदभाव गर्ने कार्य हुन नदिने तर्फ व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्सको महामारीको प्रभाव न्यून गर्नको लागि काम गर्ने ठाउँहरू (Workplaces) ले एच.आइ.भी./एड्सबाट संक्रमित वा प्रभावित मजदुरहरूलाई परामर्श दिने र अन्य प्रकारका सामाजिक सहयोग पुऱ्याउने प्रयास गर्नु पर्दछ । स्वास्थ्योपचार सेवा उपलब्ध भएका काम गर्ने ठाउँहरूमा उपयुक्त उपचारहरू पनि उपलब्ध गराउनु पर्दछ । त्यस्तो सेवा नभएको काम गर्ने ठाउँका मजदुरहरूलाई बाहिर त्यस्तो सेवा उपलब्ध हुने ठाउँ कहाँ छन् त्यो बताइदिनु पर्दछ । यस्तो सम्बन्धको फाइदा फैलिएर सम्बन्धित मजदुर भन्दा टाढा उसको परिवार, खास गरी केटाकेटीहरूसम्म पनि पुग्दछ । सरकार, रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका संगठनहरू र अन्य सरोकारवालाहरू बीच साभेदारी भएमा प्रभावकारी सेवा सुनिश्चित हुनुका साथै खर्च पनि कम हुन्छ ।

९.१ अन्य गम्भीर रोगहरूसँग समानता

- (क) एच.आइ.भी. संक्रमण तथा क्लिनिकल एड्सलाई पनि काम गर्ने ठाउँमा भएका अन्य गम्भीर रोगहरू सरह नै महत्व दिएर व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ ।
- (ख) कामलाई अनुकूल बनाउने सम्बन्धमा, मजदुरको क्षतिपूर्ति तथा अन्य सुविधाहरूको सम्बन्धमा समेत एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई अन्य गम्भीर रोग लागेका मजदुरहरूलाई भन्दा कम महत्व दिएर व्यवहार गर्नु हुँदैन ।
- (ग) उपयुक्त रोजगारको लागि शारीरिक रूपले योग्य रहेसम्म एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूको जागिरको सुरक्षा हुनु पर्दछ र सरुवा हुने तथा प्रगति गर्ने अवसर उपभोग गर्ने पाउनु पर्दछ ।

९.२ परामर्श

- (क) गोपनीयताका साथ विशेषज्ञ परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने व्यवस्था भएको खण्डमा आफूहरू कहाँ भएको पेशाजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य एकाईबाट समेत र काम गर्ने

ठाउँ देखि बाहिरबाट पनि विशेषज्ञ सेवा लिन र परामर्श लिन रोजगारदाताहरूले एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई प्रोत्साहित गर्नु पर्दछ ।

(ख) यसलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि रोजगारदाताहरूले देहायका कार्यहरूमाथि ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ :

- एच.आइ.भी./एड्सको उपचार तथा एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी परामर्श सेवा दिने कार्यमा विशेषज्ञता हासिल गरेका ब्यावसायिक ब्यक्तिहरू, समूहहरू तथा सेवा केन्द्रहरू समुदायमा कहाँ कहाँ छन भन्ने कुराको पहिचान गर्ने,
- एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूको लागि उपयोगी हुने खालका, समुदायमा आधारित मेडिकल तथा गैर मेडिकल संगठनहरूको पहिचान गर्ने,
- उपचार प्राप्त गरीनरहेका मजदुरहरूलाई आफ्नो चिकित्सक वा दक्ष स्वास्थ्य उपचारकसँग सम्पर्क राख्न सल्लाह दिने अथवा दक्ष स्वास्थ्य उपचारक कहाँ पाइन्छ भन्ने कुरा थाहा नभएका मजदुरहरूलाई सो बारे जानकारी दिने ।
- (ग) एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई उपचार तथा परामर्श सेवा लिन जानको लागि रोजगारदाताहरूले मनासिव समयको छुट्टि मिलाई दिनु पर्दछ ।
- (घ) मजदुरहरूको लागि परामर्श सहयोग निःशुल्क उपलब्ध गराउनु पर्दछ, र महिला तथा पुरुष मजदुरहरूको आवश्यकता र परिस्थितिसँग सुहाउनेगरी परामर्श सहयोगलाई अनुकूल बनाउनु पर्दछ । त्यस्तो सहयोग स्थापना गर्न तथा उपलब्ध गराउन सरकार, मजदुरहरू र तिनीहरूका संगठनहरूसँग सम्पर्क राख्नु उपयुक्त हुन्छ ।
- (ङ) अनुरोध भइ आएको खण्डमा मजदुर प्रतिनिधिहरूले एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई ब्यावसायिक परामर्श प्राप्त गर्ने कार्यमा सघाउ पुऱ्याउनु पर्दछ ।
- (च) परामर्श सेवाले सबै मजदुरहरूलाई वैधानिक सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम र पेशाजन्य परियोजनाहरू सम्बन्धी तिनीहरूका अधिकार तथा सुविधाहरूबारे र एच.आइ.भी./एड्ससँग सामना गर्न सघाउ पुऱ्याउने खालका जीवनोपयोगी सिपहरूका बारे जानकारी दिनु पर्दछ ।
- (छ) काम गर्ने सिलसिलामा कुनै मजदुर एच.आइ.भी.संग लसपस हुन गएमा त्यस्तो मजदुरलाई परामर्श सेवा लिन जान रोजगारदाताले तलबी छुट्टी मिलाई दिनु पर्दछ ।

९.३ पेशाजन्य तथा अन्य स्वास्थ्य सेवा

- (क) कोही कोही रोजगारदाताहरू आफ्ना मजदुरहरूलाई एण्टिरिट्रोभाइरल औषधि उपलब्ध गराउन सक्ने स्थितिमा हुन्छन् । काम गर्ने ठाउँमा स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध छ भने त्यस्तो स्वास्थ्य सेवा केन्द्रहरूले सरकार तथा अन्य सरोकारवालाहरूसँग सहयोग लिएर एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई मद्दत गर्न र एच.आइ.भि/एड्स

रोकथाम तथा व्यवस्थापन गर्न पर्याप्त हुने गरी विस्तृत स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।

- (ख) यस्ता स्वास्थ्य सेवाहरूमा एण्टिबिओटिभिक औषधिको व्यवस्था, एच.आइ.भी.सँग सम्बन्धित लक्षणहरूको उपचार, पोषण सम्बन्धी परामर्श, मानसिक तनाव घटाउने, क्षयरोग तथा यौन सम्पर्कबाट संक्रमण हुने रोगहरूको उपचार पनि समावेश हुनु पर्दछ ।

९.४ स्वावलम्बी तथा समुदायमा आधारित समूहहरू बीचको सम्बन्ध

उपयुक्त देखिने ठाउँमा रोजगारदाताहरू, मजदुरहरूको संगठनहरू तथा पेशाजन्य स्वास्थ्य विशेषज्ञहरूले उद्योग व्यवसाय भित्र स्वावलम्बी समूहहरू स्थापना गर्न अथवा एच.आइ.भी./एड्सबाट प्रभावित मजदुरहरूलाई स्वावलम्बी समूहहरूमा तथा स्थानीय समुदायहरूका संगठनहरूमा पठाउने काममा सहजकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ ।

९.५ सुविधाहरू

- (क) मुलुकको नियम कानून अनुसार पाउने कुनै पनि सुविधा अन्य गम्भीर रोग लागेका मजदुरहरूलाई भन्दा एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई कमी नहोस् भन्ने कुरालाई सामाजिक साभेदारहरूसँग परामर्श गरी सरकारले सुनिश्चित पार्नु पर्दछ । विशेष गरी एच.आइ.भी./एड्सको रोग चर्किदै जाने र पटकै स्वभाव (Progressive and Intermittent Nature) लाई ध्यानमा राखेर तिनीहरूले नयाँ सुविधाहरूको खोजी गर्नु पर्दछ ।
- (ख) ज्याला अनुदान परियोजना लगायत विद्यमान सुविधा संयन्त्रहरूलाई एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूको आवश्यकता अनुकूल हुने गरी मिलाउन रोजगारदाताहरू र रोजगारदाता तथा मजदुर संगठनहरूले सरकारलाई घच्च्याउनु पर्दछ ।

९.६ सामाजिक सुरक्षा (Social Security Coverage)

- (क) सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू तथा पेशाजन्य परियोजनाहरूबाट पाउने सुरक्षा तथा सुविधाबाट एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरू तथा तिनीहरूका परिवारहरू वञ्चित नहोस् भन्नाकोलागि सरकार, रोजगारदाताहरू तथा मजदुर संगठनहरूले आवश्यक सबै कदमहरू चाल्नु पर्दछ । एच.आइ.भी./एड्सको जोखिममा रहेका भनेर ठानिएका पेशा तथा सामाजिक समुदायहरूमा पर्ने मजदुरहरू तथा तिनीहरूका परिवारहरू माथि पनि यो कुरा लागु हुनु पर्दछ ।
- (ख) यी कार्यक्रमहरू तथा परियोजनाहरूले एच.आइ.भी./एड्स लागेका मजदुरहरूलाई

पनि अन्य गम्भीर रोग लागेका मजदुरहरूलाई उपलब्ध गराउने सरहका सुविधाहरू उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

९.७ गोपनीयता

- (क) परामर्श, हेरचाह, उपचार तथा सुविधाहरू उपलब्ध गरे बापतका जानकारीहरू मजदुरहरूको मेडिकल तथ्यांक जत्तिकै गरी गोपनीयताका साथ राख्ने व्यवस्था सरकार, निजी विमा कम्पनीहरू तथा रोजगारदाताले गर्नु पर्दछ । पेशाजन्य स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी सुझाव १९८५ (नं.१७) मा भएको व्यवस्था अनुसार मात्र ती सूचनाहरूमा अरूको पहुँच रहनु पर्दछ ।
- (ख) सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू तथा पेशाजन्य परियोजनाहरूका प्रशासकहरू र आर्थिक जिम्मेवारी बोकेका व्यक्तिहरू (Trustees) जस्ता तैस्रो पक्षले पनि मजदुरहरूको व्यक्तिगत तथ्यांक विवरणको सुरक्षाको सम्बन्धमा आइ.एल.ओ. आचार संहिताले गरेको व्यवस्था अनुसार एच.आइ.भी./एड्ससँग सम्बन्धित सम्पूर्ण सूचनाहरूलाई मजदुरहरूको मेडिकल तथ्यांक सरह नै पूर्ण गोपनीयताकासाथ राख्नु पर्दछ ।

९.८ कामदार तथा परिवारको लागि सहायता कार्यक्रम

- (क) महामारीको प्रकृतिलाई ध्यानमा राखेर कामदारहरूका लागि सहायता कार्यक्रमहरू संचालन गर्न वा सेवाको क्षेत्रलाई व्यापक गराउनु आवश्यक हुन सक्छ जसबाट मजदुरहरूको परिवारहरू सम्म सहायता पुऱ्याउन सकियोस् । यो काम मजदुरहरू तथा तिनीहरूका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श लिएर गर्नु पर्दछ । आवश्यकता र उपलब्ध स्रोत साधनको आधारमा सरकार तथा अन्य सरोकारवालाहरूको सहयोगमा यस्ता कार्यक्रमहरू संचालन तथा विस्तार गर्नु पर्दछ ।
- (ख) एड्ससँग सम्बन्धित रोग लागेका व्यक्तिहरूको हेरचाहमा सामान्यतः महिलाहरूको प्रमुख भूमिका रहन्छ भन्ने कुरालाई यस्ता कार्यक्रमहरूले स्वीकार गर्नु पर्दछ । त्यस्तैगरी गर्भवती महिलाहरूको विशेष आवश्यकतालाई पनि यी कार्यक्रमहरूले ध्यान दिनु पर्दछ । एड्स लागेर आमाबाबु दुबै वा एकजना गुमाउनु परेका केटाकेटीहरू त्यसैको कारणले विद्यालय छोड्नु परेका केटाकेटीहरू, काममा लाग्न बाध्य भएका केटाकेटीहरू तथा यौन शोषणको शिकार बन्न सक्ने अवस्थामा रहेका बालबालिकाहरूको आवश्यकतालाई पनि कार्यक्रमले ध्यान दिनु पर्छ । यस्ता कार्यक्रमहरू कार्यस्थल भित्रै संचालन हुने (In-house) किसिमको पनि हुन सक्छ अथवा उद्योग व्यवसायले त्यस्ता कार्यक्रमहरूलाई सहयोग गर्न सक्छ अथवा त्यस्तो सेवाको लागि कुनै स्वतन्त्र संस्थासँग सम्झौता गर्न सक्छ ।

(ग) परिवार सहायता कार्यक्रममा देहायका विषयहरू समावेश हुन सक्छन् :

- विशेष विदा (Compassionate Leave),
- सूचना तथा शिक्षा कार्यक्रममा सहभागी हुन बोलाउने,
- स्वावलम्बी समूहहरू लगायत अन्य सहयोग समूहहरूमा सम्पर्क गर्न पठाउने,
- स्कूल जान बाधा नपर्ने गरी मजदुर वा तिनका परिवारका सदस्यलाई बैकल्पिक रोजगार पाउन सहयोग गर्ने,
- आमाबाबु मध्ये दुबै वा एकजनालाई एड्सबाट गुमाउनु परेका बालबालिका तथा युवाहरूको आवश्यकता पूरा गर्ने खालका विशेष कदमहरू जस्तै: औपचारिक शिक्षा, व्यावसायिक तालिम तथा काम सिक्न (Apprenticeship) मा सहयोग पुऱ्याउने,
- मजदुरका छोराछोरीहरू पढी रहेको विद्यालय लगायत समुदायमा आधारित संगठनहरू तथा अन्य सरोकारवालाहरूसँगको समन्वय,
- प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष आर्थिक सहयोग,
- विरामी अवस्थामा आइपर्ने आर्थिक विषयहरू तथा आश्रितहरूका आवश्यकताको व्यवस्थापन,
- कानुनी विषयहरूमा जानकारी, सल्लाह, तथा सहयोग,
- विरामी तथा मृत्यु हुने अवस्थामा अपनाइने कानुनी प्रक्रियाहरू जस्तै: विरामी अवस्थामा आर्थिक कुराहरूको व्यवस्थापन गर्ने, इच्छापत्र तयार पार्ने, उत्तराधिकारी तोक्ने आदि विषयहरू बुझ्नमा सहयोग पुऱ्याउने,
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू तथा पेशाजन्य परियोजनाहरूमा संलग्न हुन परिवारहरूलाई सहयोग गर्ने,
- मजदूरहरूलाई पेशकीको व्यवस्था,
- परिवारहरूलाई सम्बन्धित कानुनी अधिकारी तथा स्वास्थ्य अधिकारी कहाँ जान बाटो देखाइ दिने अथवा सिफारिश गरिएका त्यस्ता अधिकारीहरूको सूची उपलब्ध गराउने ।

परिशिष्ट १

महामारी तथा यसको संभाव्य परिणतिहरू (Implications) का बारेमा आधारभूत तथ्यहरू

एच.आइ.भी. तथा एड्स सम्बन्धी तथ्यहरू

ह्युमन् इम्युनोडिफिसन्सी भाइरस (एच.आइ.भी.) बाट शरीरमा एड्स हुन्छ । शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ जस्तै: रगत, वीर्य, योनि रस तथा आमाको दूधबाट एच.आइ.भी.सर्दछ । यी चार प्रकारबाट एच.आइ.भी.सर्छ भन्ने कुरा सिध्द भइसकेको छ । एच.आइ.भी.संक्रमित व्यक्तिसँग यौन सम्पर्कबाट (एच.आइ.भी. सर्ने धेरैजसो कारण यहि रहेको छ), रगत तथा रगतबाट बनेका वस्तुहरू (जस्तै :- संक्रमित रगत दिएर, संक्रमित अंग प्रत्यारोपण गरेर अथवा प्रदुषित सुई वा छाला छेड्ने औजार प्रयोग गरेर), संक्रमित आमाबाट बच्चालाई गर्भमा रहँदा वा जन्मदा, र स्तनपानबाट । सामान्य तरीकाले शरीर छोएर, खोकीबाट, हाच्छर्युँ गर्दा, चुम्बनबाट, एउटै शौचालय र स्नान कक्ष प्रयोग गरेर, जुठो खाएर, एच.आइ.भी. लागेको मानिसले पकाएको खाना खाँदाँमा एच.आइ.भी. सर्दैन । त्यस्तैगरी लामाखुट्टे र अन्य किरा (फट्याङ्ग्राको टोकाईबाट पनि एच.आइ.भी. सर्दैन ।

एच.आइ.भी. ले मानव शरीरको रोग प्रतिरोधात्मक प्रणालीलाई कमजोर पारेर संक्रमणका विरुद्ध लड्न नसक्ने बनाई दिन्छ । संक्रमण पछि पनि व्यक्ति दश वर्ष वा सो भन्दा बढी समयसम्म बाँच्न सक्छ र यस अवधिमा रोगको कुनै लक्षण देखा नपरेको पनि हुन सक्छ । तर तिनीहरूले अरूमा संक्रमण सार्न भने सक्छन । एड्सका शुरुका लक्षणहरू यस प्रकारका हुन्छन् :- आलस्य हुने, भ्नाडापखाला लाग्ने, ज्वरो आउने, मानसिक परिवर्तन आउने (जस्तै :- स्मरण शक्ति हराउने), तौल घट्ने, लगातार खोकी लागीरहने, छालामा वारम्बार डाबर उठ्ने, मुखको संक्रमण हुने, लिम्फ ग्रन्थी सुन्निले । शरीरको रोग प्रतिरोधात्मक क्षमता कमजोर भएको बेलामा क्यान्सर, मेनेन्जाइटिस, निमोनिया तथा क्षयरोग जस्ता रोगहरू पनि लाग्न सक्छन् । बीच बीचमा रोग निको भएको जस्तो लागे पनि एड्स सधैँ प्राणघातक नै हुन्छ । एड्स विरुद्ध खोपहरूको अनुसन्धान भइरहेतापनि अहिले सम्म कुनै पनि राम्रोसंग काम दिने खोप विकसित हुन सकेको छैन । एन्टीरिट्रोभाइरल औषधिहरूले रोगबद्दन ढिलाई गरेर बाँच्ने आयु बढाई दिए पनि त्यस्ता औषधिहरू महागो भएकोले धेरै जसो रोगीहरूले प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था छैन । तर पनि परिस्थिति तीव्र गतिले बदलिरहेको छ । एच.आइ.भी.एक किसिमको कमजोर भाइरस हो । यो भाइरस केही खास किसिमका सीमित अवस्थामा मात्र बाँच्न सक्छ । यो जीवणु शरीरको

रसिलो भागबाट मात्र भित्र छिर्न सक्छ । छालालाई छेडेर यो जीवाणु शरीर भित्र प्रवेश गर्न सक्तैन । त्यसैले रोकथामको उपाय भनेको छालाको माथि अवरोध खडा गरिदिनु हो जस्तो कि कण्डम, पंजा वा मास्क आदि सुरक्षात्मक साधन प्रयोग गर्ने र छाला छेड्ने साधनहरूलाई दूषित हुन नदिने । ब्लीचिंगद्वारा, कडा डिटरजेण्टको प्रयोगद्वारा र धेरै तातो पानीमा पनि यो जीवाणु मर्छ । (परिशिष्ट २ पनि हेर्नु होस्) ।

जनसंख्या तथा श्रम शक्तिमा प्रभाव

सन् २००० को अन्त्य सम्ममा एच.आइ.भी./एड्स लागेका मानिसहरूको संख्या ३ करोड ६० लाख पुगिसकेको थियो । यो संख्याको दुई तिहाई मानिसहरू साहारा क्षेत्रमा छन् । भण्डै २ करोड,२० लाख मानिसहरू एड्सबाट मरिसकेका छन् । सन् २००० को बाह्र महिनामा विश्वभरमा एड्सबाट हुने मृत्युको संख्या ३० लाख पुगेको थियो ।

एच.आइ.भी. वाट सबै नै क्षेत्रहरू प्रभावित छन् । अफ्रिकाको साहारा क्षेत्रमा एच.आइ.भी./एड्स लागेका वयस्क र बालबालिकाको संख्या २ करोड ५० लाख नाघी सकेको छ । एशियामा यो संख्या ६० लाख भन्दा बढी छ, ल्याटिन अमेरिकामा तथा क्यारेबियन मा २०,००,००० जति छ, उत्तर अमेरिकामा १०,००,००० भन्दा अलि कम छ, पश्चिम युरोपमा ५,००,००० छ, पूर्वी युरोप तथा मध्य एशियामा भण्डै ४,००,००० छ, उत्तर अफ्रिका तथा मध्य पूर्वमा ५,००,००० छ । एच.आइ.भी.फैलिने तरीका क्षेत्र पिच्छे फरक फरक भए पनि सबै क्षेत्रमा संक्रमणको वृद्धि दर बढीरहेको छ ।

अफ्रिकाको कूल जनसंख्यामा एड्सबाट हुने मृत्युको परिणाम स्पष्ट भैसकेको छ : एड्सको व्यापकता २% भन्दा बढी रहेका २९ वटा मुलुकहरूमा एड्स नहुने हो भने त्यहाँको मृत्यु संख्या सन् २०१० सम्ममा ५ करोड ले कमी हुन जान्छ । एड्सबाट जनसंख्याको लिंग तथा उमेरको संरचनामा पनि असर देखिएको छ । धेरैजसो मुलुकहरूमा पुरुषहरूको दाँजोमा महिलाहरू कम उमेरमै एच.आइ.भी. वाट संक्रमित हुने गरेको पाइएको छ । अफ्रीकामा आधा भन्दा बढी नयाँ संक्रमण महिलाहरूमा भेटिएको छ । जुनसुकै मुलुकमा पनि एच.आइ.भी. वाट प्रभावित हुने उमेर समूह १५ वर्ष देखि ४९ वर्ष सम्मको देखिएको छ । यो उमेर समूहका मानिसहरू भनेको मुलुकको सक्रिय जनसंख्या भएकोले परिवार, समाज तथा मुलुकको अर्थतन्त्रले यिनीहरूको योगदान गुमाउनु परेको छ । आइ.एल.ओ.को एउटा अनुमान अनुसार विश्वभरमा २ करोड मजदुरहरू एच.आइ.भी./एड्सबाट पीडित छन् । एच.आइ.भी./एड्स वाट बढी प्रभावित मुलुकहरूमा सन् २०२० सम्ममा श्रम शक्तिको आकार एड्स नभएको अवस्थामा भन्दा १० देखि ३० प्रतिशतले सानो हुन जानेछ । १ करोड ४० लाख बालबालिकाहरूले आफ्ना आमाबाबु

मध्ये कुनै एक वा दुवैलाई एडको कारणले गुमाएका छन् । यसैको परिणाम स्वरूप ती मध्ये धेरै बालबालिकाहरू पढाई छोडेर काममा लाग्न बाध्य भएका छन् र बाल श्रमको समस्या भन्नुपर्नेछ ।

एच.आइ.भी./एड्सले संक्रमित व्यक्तिले उसको परिवार तथा सिंगो समुदायलाई नै गम्भीर प्रभाव पार्दछ । संक्रमित व्यक्तिको परिवारमा भएका बुढाबुढीहरू र नाबालक आश्रितहरूमा पर्ने प्रभाव अझ गम्भीर हुन्छ । व्यक्ति र घर परिवारको तहमा परेको प्रभाव काम गर्ने ठाउँमा र अन्त्यमा राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा समेत प्रतिबिम्बित हुन पुग्छ । एच.आइ.भी./एड्सको महामारीको असर श्रम क्षेत्रमा विविध रूपमा प्रकट हुन्छ, जस्तै :- उत्पादनमा हानी, रोजगारमा भेदभाव, लैंगिक असमानतामा बृद्धि, बाल श्रम बृद्धि । त्यस्तैगरी अरू असरहरूमा मानवीय पूँजीमा ह्रास, स्वास्थ्य तथा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा दबाव र पेशाजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यमा चुनौति पर्न आउँछन् ।

जोखिम बढाउने अवस्थाहरू

सामान्य तत्वहरू

जहाँ आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक हकको उल्लंघन हुन्छ र जहाँ नागरिक तथा राजनीतिक मूल्य र मान्यताको बेवास्ता हुन्छ, त्यहाँ एड्सले राम्रोसँग फस्टाउने मौका पाउँछ । आर्थिक पक्षलाई हेर्ने हो भने गरीबी प्रमुख तत्वको रूपमा देखा पर्न आउँछ । अशिक्षा र गरीबहरूलाई पाखा लगाउने प्रवृत्ति (Marginalization) ले गरीबहरूलाई अझ बढी संक्रमणको जोखिममा पार्दछ । गरीबीले महिलाहरूलाई आफू बाँच्न र आफ्नो परिवार पालनका लागि असुरक्षित यौन कार्यमा लाग्न दबाव

पुऱ्याउँदछ । उचित भोजनको अभाव, उचित आवासको अभाव तथा स्वास्थ्य र सरसफाईको अभाव, आदि कारणहरूले एच.आइ.भी. संक्रमित व्यक्तिलाई एड्ससँग सम्बन्धित रोगहरू लाग्ने जोखिम बढाइदिन्छ । सामाजिक तथा सांस्कृतिक दृष्टिकोणले हेर्ने हो भने व्यक्तिगत रूपमा तथा कामको सम्बन्धमा हुने असमानताले व्यक्तिलाई जोखिमपूर्ण अनिच्छित यौन कार्यमा बाध्य बनाइ दिन्छ । सोचाइ तथा आचरणलाई पनि जोखिम बढाउने तत्वको रूपमा लिनु पर्दछ । निर्मलीकरण नगरिएको औजारबाट नशा मार्फत औषधि शरीरभित्र प्रवेश गराउंदा पनि एच.आइ.भी.सर्न सक्तछ । लागू औषधि र मदीरा सेवनले व्यक्तिको विवेकमा क्षति पुऱ्याई असुरक्षित यौन कार्यमा लाग्न र असुरक्षित तरीकाले नशामा सुइ लगाउन उत्प्रेरित गरेको प्रमाणहरू भेटिएका छन् । एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिको घृणा गर्ने प्रवृत्तिले गर्दा एच.आइ.भी./एड्स लागेका व्यक्तिलाई आफ्नो रोग लुकाउन बाध्य पारेको पाइन्छ । यसले गर्दा एच.आइ.भी./एड्स भन्नु फौलिन जान्छ । सांस्कृतिक दबाव र

वहिस्कारले स्थानीय तथा राष्ट्रिय रुपमा संक्रमणको रुपलाई लुकाउँदछ, जसले गर्दा व्यक्ति तथा समुदायको लागि प्रभावकारी योजना बनाउन गाह्रो हुन जान्छ ।

नागरिक तथा राजनीतिक पक्षले हेर्दा संघर्षको स्थिति, शान्ति सुरक्षामा खलल, कमजोर कानुनी ढाँचा, कानुन कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रहरूको कमजोरी, संगठित हुने अधिकार नभएको अवस्था आदिले विकासमा बाधा पुऱ्याउँदछन् र विशेष गरी आधारभूत स्वास्थ्य प्रवर्धनका कदमहरूलाई कमजोर तुल्याउँदछन् । धेरै जसो मुलुकहरूमा ऋणको भार र संरचनात्मक समायोजनको भारले थिचिएर कमजोर भएको र अपर्याप्ता स्रोतहरूमा आधारित स्वास्थ्य सेवा प्रणालीले चाहिए अनुसार उपचार तथा रोकथाम सेवा उपलब्ध गराउन सक्षम हुँदैन ।

संक्षेपमा, भेदभावको वातावरण तथा मानव अधिकारको कदर नहुने अवस्थाले मजदुरहरूलाई संक्रमणको जोखिममा पार्दछ, र एड्ससँग जुभन नसक्ने तुल्याइदिन्छ । किनभने यस्तो नकारात्मक अवस्थाले तिनीहरूलाई स्वैच्छिक परीक्षण गराउन, परामर्श लिन, उपचार तथा सहयोग प्राप्त गर्न कठीन बनाई दिन्छ । तिनीहरू रोकथाम तथा जनवकालतका अभियानहरूमा भाग लिन सक्ने अवस्थामा पनि हाँदैनन् ।

खास प्रकारका कामदारहरूमा संक्रमणको जोखिम बढाउने तत्वहरू:

जोखिमको मूल कारण पेशा नभई व्यक्तिको आचरण हुने भए तापनि खास प्रकारका परिस्थितिहरूमा रहेर काम गर्दा अन्य परिस्थितिहरूमा भन्दा जोखिम बढी हुन्छ । देहायको सूचीमा त्यस्ता खास प्रकारका परिस्थितिहरू उल्लेख छन् :

- घरपरिवार छोडेर बाहिर गएर काम गर्नु पर्ने अवस्था, विशेष गरी श्रीमान वा श्रीमतीसँग छुटिएर बाहिर गएर काम गर्नु पर्ने अवस्था,
- भौगोलिक रुपमा अलगिएको एकान्त वातावरण तथा सीमित मात्रामा मात्र सामाजिक अन्तरक्रिया हुने र सीमित मात्रामा मात्र स्वास्थ्य सेवा सुविधा उपलब्ध भएको ठाउँमा बसेर काम गर्नु पर्ने अवस्था,
- पुरुषहरू मात्र एकै ठाउँ बसेर काम गर्नु पर्ने अवस्था
- कामदारहरूले संक्रमण विरुद्ध सुरक्षा गर्न सक्ने स्थिति नभएको अवस्था,
- महिलाहरूको संख्या कम र पुरुषहरूको संख्या अत्यधिक भएको अवस्था,
- मानव रगत, रगतजन्य पदार्थ र शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ आदि सँग लसपस हुन सक्ने अवस्था, सियोले घोचेर चोटपटक लाग्न सक्ने अवस्था, संक्रमित रगतसँग लसपस हुन सक्ने अवस्था भएको तर विश्वब्यापी सावधानी नअपनाइएको वा उपकरणहरू प्रर्याप्त मात्रामा नभएको अवस्था ।

यो सूचीमा कामसँग सम्बन्धित बाहेक अनय (Non-work) अवस्थाहरू पनि थप्न सकिन्छ । यसो गरेमा कुनै सानोतिनो आय आर्जन गर्न सकिन्छ, कि भन्ने आशामा शहरमा

एकत्रित हुन आएका बेरोजगार व्यक्तिहरू पनि यसमा पर्दछन् । उनीहरू एच.आइ.भी.को संभावना हुने काम गर्नलाई दबावमा पर्न सक्छन् । त्यस्तै विस्थापित व्यक्तिहरू, शरणार्थी शिविरमा बस्ने शरणार्थीहरू, काम नपाई खालि बसेका व्यक्तिहरू तथा आफूलाई परित्यक्त ठान्ने व्यक्तिहरू पनि यौन कार्यमा लाग्ने वा त्यसमा लाग्न बाध्य पारिने संभावना हुन्छ । विशेष गरी यस्तो अवस्थामा परेका एकली आमाहरूमा यो संभावना बढी हुन्छ ।

अनौपचारिक क्षेत्रका विशेष आवश्यकताहरू

विशेष गरी अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुरहरू एड्सको परिणामबाट बढी पीडित हुने संभावना रहन्छ । किनकि प्रथमतः औपचारिक रोजगारमा लागेका मजदुरहरूले प्राप्त गर्ने स्वास्थ्य सुविधाहरू वा सामाजिक सुरक्षाका सुविधाहरूमा अनौपचारिक क्षेत्रका मजदुरहरूको पहुँच हुँदैन । दोस्रो, तिनीहरूका क्रियाकलापहरू न त आर्थिक सुरक्षामा आधारित हुन्छन् न तिनबाट आर्थिक सुरक्षा स्थापनामा सहयोग पुग्छ । तेस्रो, तिनीहरूको काम अस्थायी प्रकृतिको हुने भएकोले तिनीहरू काममा नजानुको अर्थ तिनीहरूले काम गुमाउनु भन्ने हुन्छ । अनौपचारिक व्यवसायमा कुनै एक जना वा सो भन्दा बढी कामदारहरू गुमाउनु पथ्यो भने व्यवसाय नै खतम हुने सम्मको असर पर्न सक्छ । अनौपचारिक व्यवसायका मालिकलाई एच.आइ.भी. लागेर विरामी परी मथ्यो भने उसको उपचार, हेरचाह र अन्त्येष्टिमा व्यवसायको पूजाको पैसा खर्च भई भविष्यमा लगानी गर्न नसकिने हुन्छ र व्यवसाय टाट पल्टिन्छ, र आश्रित मजदुरहरू तथा परिवारका सदस्यहरूको बिजोग हुन्छ । ग्रामीण अनौपचारिक क्षेत्रमा विरामीको हेरचाह गर्नमा लाग्नाले कृषि कार्यमा श्रमको कमी हुन जान्छ । एड्सबाट श्रम शक्ति नोक्सान भएपछि खाद्य उत्पादनमा कमी भइ खाद्य सुरक्षामा दीर्घकालिन हाँस आउँछ । सम्पूर्ण रूपमा हेर्दा निम्न लिखित अवस्था (Pattern) उत्पन्न भयो भने अनौपचारिक व्यवसायले हासोन्मुख आर्थिक दुश्चक्रको सामना गर्नु पर्ने हुन्छ : उपभोक्ताको मृत्यु भयो भने बजार संकुचन हुन्छ, अथवा स्वास्थ्योपचारमा खर्चको कारणले गर्दा खर्च गर्न सक्ने क्षमता नगण्य रूपमा मात्र बाँकी रहन्छ ।

१ अन्तरराष्ट्रिय श्रम सम्मेलन १९९१ म प्रस्तुत आइ.एल.ओ.महानिर्देशकको प्रतिवेदन अनुसार अनौपचारिक क्षेत्र भन्नाले विकासोन्मुख मुलुकहरूको शहरी क्षेत्रमा रहेको स्वतन्त्र तथा स्वरोजगारमा लागेका उत्पादकहरूको अति साना एकाईहरू हुन् जसमध्ये कसै (कसैले आफ्नो परिवारका सदस्यहरूलाई नै काममा लगाएको हुन्छ वा केही संख्यामा ज्यालामा कामदारहरू राखेको पनि हुन सक्छ, कम पूँजीमा वा बिना पूजा संचालन भएका हुन्छन्, निम्न स्तरको प्रविधि वा सिप प्रयोग गर्दछन् र जसको कारण उत्पादकत्व निम्नस्तरको हुन्छ, कम तथा अनियमित आय दिने हुन्छ, र कामदारहरूलाई अस्थिर रोजगार

दिने गरी वस्तु वा सेवाको उत्पादन र वितरण गर्ने गर्दछन् । तिनीहरूलाई यस अर्थमा अनौपचारिक मानिन्छ कि तिनीहरू अधिकांशतः दर्ता गरिएका हुदैनन् र सरकारी तथ्यांकहरूमा जनाइएका हुदैनन् । संगठित बजार, ऋण दिने संस्थाहरू (Credit institutions), अनौपचारिक शिक्षा, तालिम दिने संस्थाहरू र अन्य धेरै सार्वजनिक सेवा तथा सुविधाहरूमा तिनीहरूको पहुच पुगेको हुँदैन । यिनीहरू सरकारद्वारा मान्यता प्राप्त हुदैनन् र यिनीहरूलाई सरकारले सहयोग तथा नियमन गरेको हुँदैन, परिस्थितिले गर्दा तिनीहरू अक्सर गरेर कानूनको क्षेत्र भन्दा बाहिर रहेर संचालित हुनु पर्ने हुन्छ, तिनीहरूले आफूलाई दर्ता गरेर कानूनका खास पक्षहरूको पालना गर्दै आएको भएतापनि तिनीहरू सामाजिक सुरक्षा, श्रम सम्बन्धी कानून तथा कार्यस्थल सम्बन्धी सुरक्षात्मक संरचनाबाट बाहिर नै रहेका हुन्छन् (विशेष प्रकारका कार्यहरूमा लागेका अनौपचारिक क्षेत्रका उत्पादकहरूका स्थानीय संगठनहरू पनि अस्तित्व रहेका हुन सक्छन् तर पनि अनौपचारिक क्षेत्रका उत्पादकहरू तथा कामदारहरू असंगठित नै हुन्छन् र तिनीहरू कामदारहरू तथा रोजगारदाताहरूको संगठनको क्षेत्र भन्दा बाहिर रहेका हुन्छन् । हेर्नुहोस (आइ.एल.सी. : अनौपचारिक क्षेत्रका दुविधाहरू, ७८ औं अधिवेशन (१९९१), प्रतिवेदन १ (१), पृष्ठ ४ (अंग्रेजी संस्करण) ।

लैंगिक आयाम

जोखिमको अवस्था र प्रभावको दृष्टिले एच.आइ.भी. / एड्सले महिला तथा पुरुषलाई फरक फरक किसिमले असर पार्दछ । पुरुषलाई भन्दा महिलालाई संक्रमणको जोखिम बढी हुनुमा जैविक कारणहरू पनि छन् । महिलाहरूको असमान स्तरका कारणले तिनीहरूलाई संक्रमणको रोकथाम गर्ने उपायहरू अपनाउन गाह्रो परेको छ । यसैले गर्दा एड्सको प्रभाव पनि महिलाहरू माथि नै बढी पर्ने गर्छ ।

- धेरै जसो महिलाहरू वैवाहिक जीवनमा आर्थिक तथा लैङ्गिक रूपमा दोश्रो दर्जाको व्यवहार पाउँछन् । त्यसैले तिनीहरू असुरक्षित यौन सम्पर्कलाई स्वीकार गर्न बाध्य र सुरक्षित यौन सम्पर्कको लागि आग्रह गर्न असमर्थ हुन्छन् ।
- काम गर्ने ठाउँमा विद्यमान रहेको शक्ति असन्तुलनले महिलाहरूलाई यौन दुर्व्यवहारको शिकार बनाएको छ ।
- एड्सको जोखिम बढाउनमा गरीबी पनि एउटा प्रमुख कारक तत्व हो । विश्वका गरीबहरूमा महिलाहरूको बाहुल्यता छ । गरीबीको चपेटामा परेको अवस्थामा स्कूलबाट छुट्ने, काममा लाग्न बाध्य हुने वा देह व्यापारमा लाग्नेमा बालिकाहरू नै बढी संख्यामा रहने गर्दछन् ।
- निरक्षरताले गर्दा रोकथामका सन्देशहरूसम्म महिलाहरूको पहुच पुग्न सकिरहेको

- छैन । यसले गर्दा विश्वमा पुरुषहरू भन्दा महिलाहरू नै एच.आइ.भी./एड्सबाट बढी प्रभावित भैरहेका छन् । कुनै कुनै मुलुकहरूमा त एच.आइ.भी./एड्सबाट प्रभावित हुनेहरूमा पुरुषहरूको भन्दा महिलाहरूको संख्या दोब्बर रहेको छ ।
- मुलुक भित्र हुने बसाई सराईमा महिलाहरूको अनुपात उल्लेखनीय छ । बालबालिकाहरू र महिला शरणार्थीहरूको संख्या तीन चौथाई रहेको छ । यी दुवै अवस्थाहरू एच.आइ.भी. संक्रमणका लागि औसत भन्दा बढी जोखिमपूर्ण अवस्थाहरू हुन् । संघर्षको बेलामा संघर्षरत समूहहरूले महिलाहरू माथि सुनियोजित ढंगले बलात्कार गर्ने घटनाहरू पनि बढिरहेका छन् ।
 - एच.आइ.भी. संक्रमित व्यक्तिहरूको हेरचाह गर्ने भार परिवार तथा समुदायमा महिलाहरूमाथि नै आइपर्दछ । यसले गर्दा उनीहरूमा कामको भार बढ्न गई आय आर्जन गर्ने तथा विद्यालय जाने संभावनालाई न्यून पारी दिन्छ ।
 - लैङ्गिकतामा आधारित सम्पत्ति, उत्तराधिकारी, पालनपोषण तथा सहयोग सम्बन्धी कानूनहरूको अर्थ यहि हुन आउँछ कि आफ्नो लाग्ने गुमाएकी वा एच.आइ.भी. पोजिटिभ भएको कारणले आफ्नो लाग्नेबाट परित्याग गरिएकी एच.आइ.भी./एड्स लागेकी महिला आर्थिक सुरक्षा तथा अवसरहरूबाट बन्चित हुन्छिन् । यो अवस्थाले गर्दा महिलाहरू बाँच्नको लागि यौन व्यवसाय (Survival Sex) मा लाग्न बाध्य हुन्छन् । खास गरेर बालिकाहरू व्यावसायिक यौन शोषणको शिकार हुने बढी संभावना हुन्छ ।
 - अध्ययनहरूबाट यो देखिएको छ कि एड्सको कारणले अपहेलित तथा बहिष्कृत हुने सम्भावना विशेषतः ग्रामीण क्षेत्रका महिलाहरू माथि नै बढी हुन्छ । यसरी घृणा गरेर समाजले अलग्याए पछि उनीहरू देह व्यापारबाट नै जीवन धान्न बाध्य हुन्छन् ।
 - महिलाहरूले गर्ने कार्यमा एड्सबाट सजिलैसँग बाधा पर्ने हुन्छ । उदाहरणको लागि अनौपचारिक क्षेत्रमा महिलाहरूको बाहुल्यता छ । तर अनौपचारिक क्षेत्रको काममा सामाजिक सुरक्षा तथा पेशाजन्य स्वास्थ्योपचार सुविधाले समेटेको हुँदैन ।
 - पुरुषहरूको दाँजोमा ज्यादै कम संख्यामा मात्र महिलाहरूले सामाजिक सुरक्षा वा पेशाजन्य सुविधा पाएका छन् ।
 - पुरुषहरूमा पौरुषेय व्यवहारको परम्परागत मान्यताजन्य प्रवृत्ति हावी रहेकोले यसले असुरक्षित यौन सम्पर्क वा महिलाको सहमति बिना पनि यौन सम्पर्क हुन जाने अवस्था रहन्छ ।
 - जोखिमपूर्ण अवस्थाका कामदारहरूमा धेरैजसो पुरुषहरू नै हुन्छन् र तिनीहरूको

काम गर्ने परिस्थितिले तिनीहरूलाई पुरुष-पुरुष बीच असुरक्षित यौन सम्पर्क राख्ने तर्फ प्रवृत्त गराउन सक्छ ।

- महिला तथा पुरुष बीचको शक्ति सम्बन्धको विद्यमान ढाँचालाई हेर्दा एच.आइ.भी./एड्सको रोकथाम तथा त्यसको सामना गर्ने तर्फ जिम्मेवारपूर्ण दृष्टिकोणलाई प्रोत्साहित गर्न पुरुषहरूले नै महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नु पर्दछ ।

परिशिष्ट २

काम गर्ने ठाउँमा संक्रमण नियन्त्रण

(क) रगत तथा शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ सम्बन्धी विश्वव्यापी सावधानी

रगत तथा शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ सम्बन्धी विश्वव्यापी सावधानी लाई “विश्वव्यापी सावधानी” वा “सामान्य सावधानी” पनि भन्दछन् । यसलाई एच.आइ.भी./एड्सको महामारी तथा अस्पतालमा काम गर्ने कामदारहरूलाई रगतबाट हुने संक्रमणबाट बचाउन नयाँ नीतिको अत्यन्त खाचो परेको कारणले रोग नियन्त्रण तथा रोकथामको लागि संयुक्त राज्य अमेरिकी केन्द्र (United States Center for Disease Control and Prevention, CDC) ले सन् १९८५ मा विकास गरेको थियो । यो नयाँ अवधारणाले सबै कामदारहरूमा विना कुनै भेदभाव “रगत तथा शरीरबाट निस्कने तरल पदार्थ सम्बन्धी सावधानी” लाई विश्वव्यापी रूपमा लागु गर्ने कुरा माथि पहिलो चोटि जोड दियो ।

विश्वव्यापी सावधानी भनेको रगतबाट संक्रमण हुने रोगहरूको जोखिम कम गर्नको लागि सधैं र सबै विरामीहरूका लागि लागु हुने संक्रमण नियन्त्रण अभ्यासका सामान्य मापदण्डहरू हुन् । विश्वव्यापी सावधानीमा निम्नलिखित कार्यहरू पर्दछन् :

- सियो वा अन्य तिखो र धारिलो वस्तुलाई होसियारी साथ प्रयोग गर्ने र तह लगाउने,
- काम गर्नु अघि र काम गरीसकेपछि सफासंग हात धुने,
- शरीरबाट निस्केको रगत वा तरल पदार्थ सँगको प्रत्यक्ष सम्पर्कलाई छेक्न पञ्जा, गाउन, मास्क आदि सुरक्षा कवचको प्रयोग गर्ने,
- शरीरबाट निस्केको रगत वा तरल पदार्थ लागेको फोहर (Waste) लाई सुरक्षित तरीकाले तह लगाउने,
- विटुलो (Contaminated) औजार तथा उपकरणलाई राम्रोसँग निर्मलीकरण गर्ने,
- फोहर कपडाहरू (Soiled linen) लाई उचित ढंगले चलाउने ।

(ख) संक्रमण नियन्त्रण सम्बन्धी विश्वव्यापी सावधानी तथा केही मार्ग निर्देशनहरू

वेडनाश, एच. एस., एकलुण्ड, के.जे. : “संक्रमण नियन्त्रण: विश्वव्यापी सावधानी माथि पुनर्विचार”, अमेरिकी दन्त चिकित्सकहरूको संगठन: Access (शिकागो, १९९५) वर्ष ११, अंक १ मा रोग नियन्त्रण तथा रोकथाम केन्द्र (सि डि सी)/ एच.आइ.भी., एस.टी.डी. तथा क्षयरोग रोकथामका लागि राष्ट्रिय केन्द्र/ एच.आइ.भी./एड्स रोकथाम महाशाखा: स्वास्थ्यसेवा कर्मीहरूमा पेशाजन्य एच.आइ.भी.संक्रमण रोकथाम (परिमार्जित जुन, १९९९)

दक्षिण अफ्रीकी कानुन आयोग: एड्स सम्बन्धी कानुनी पक्ष (परियोजना नं.८५): काम गर्ने ठाउँमा हुने संक्रमण नियन्त्रण सम्बन्धी विश्वव्यापी कदम (विश्वव्यापी सावधानी) (१९९७)

विश्व स्वास्थ्य संगठन: काम गर्ने ठाउँमा एड्स तथा प्राथमिक उपचार सम्बन्धी विश्व स्वास्थ्य संगठनको मार्ग निर्देशन, डब्लु एच.ओ. एड्स श्रृङ्खला ७ (जेनेभा, १९९०)

डब्लु. एच.ओ./यु. एन्. एड्स/ आइ.सि.एन् (अन्तर्राष्ट्रिय नर्स परिषद्) : एच.आइ.भी. तथा काम गर्ने ठाउँ र विश्वव्यापी सावधानी, नर्स तथा सुँडेनीहरूका लागि एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी तथ्य विवरण (जेनेभा २०००)

परिशिष्ट ३

काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी नीति तर्जुमा तथा कार्यान्वयनको लागि चेकलिष्ट

रोजगारदाताहरू तथा मजदुरहरूको आवश्यकतालाई पूरा गर्न तथा सन्तुलनमा राख्नको लागि एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी नीति विकास गर्न रोजगारदाताहरू, मजदुरहरू तथा तिनीहरूका संगठनहरूले सकारात्मक रूपमा सहयोग गर्नु पर्दछ। त्यस्तो नीति प्रति उच्च तहबाट नै प्रतिबद्धता जनाइनु पर्दछ। एच.आइ.भी./एड्सलाई कसरी व्यवस्थापन गर्ने भन्ने सम्बन्धमा त्यो नीतिले समुदायको लागि एउटा उदाहरण दिन सक्नु पर्दछ। यस आचार संहिताको दफा ६-९ मा व्यवस्था गरिएको नीतिको मुख्य तत्वमा यी विषयहरू समाविष्ट छन् (एच.आइ.भी./एड्स सम्बन्धी सूचनाहरू, यो कसरी सँझ्नु भन्ने विषयमा जानकारीहरू, व्यक्तिगत जोखिम बुझ्नमा सघाउ पुऱ्याउने खालका शैक्षिक उपायहरू, सक्षमता बृद्धि गर्ने नीतिहरूको प्रवर्धन गर्ने उपायहरू, आचारणमा परिवर्तन ल्याउन सहयोग तथा प्रोत्साहन गर्ने व्यावहारिक रोकथामका उपायहरू, एच.आइ.भी. एड्सबाट प्रभावित मजदुरहरू वा तिनीहरूका परिवारका सदस्यहरूलाई हेरचाह तथा सहयोग गर्ने उपायहरू तथा काम गर्ने ठाउँमा हुने कुनै पनि प्रकारको अपहेलना वा भेदभावप्रति शून्य सहिष्णुताको सिध्दान्त (The Principle of Zero Tolerance)

नीति तथा कार्यक्रमहरू तर्जुमा गर्दा देहायका बुँदाहरूलाई चेक लिष्ट को रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ

- उच्च तहका व्यवस्थापक, सुपरिवेक्षकहरू, मजदुरहरू, ट्रेड युनियनहरू, मानव संसाधन विभाग, तालिम विभाग, औद्योगिक सम्बन्ध एकाई, पेशाजन्य स्वास्थ्य एकाई, स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समिति तथा एड्स लागेका व्यक्तिहरू समेतलाई उनीहरूको सहमतिको आधारमा समावेश गरेर एच.आइ.भी./एड्स समिति गठन गर्ने,
- समितिले आफ्नो कार्य क्षेत्र, निर्णय गर्ने शक्ति तथा दायित्वहरू निर्धारण गर्ने,
- मुलुकका कानूनहरू तथा व्यवसायमा त्यसको प्रभावको बारेमा समीक्षा गर्ने।
- समितिले काम गर्ने ठाउँमा एच.आइ.भी. महामारीको प्रभावको मूल्यांकन गर्ने र गोपनीय खालको आधारभूत अध्ययन गरी एच.आइ.भी./एड्सद्वारा संक्रमित तथा प्रभावित मजदुरहरूको आवश्यकताको मूल्यांकन गर्ने,
- काम गर्ने ठाउँ र स्थानीय समुदायमा के कस्ता स्वास्थ्य तथा सूचना सेवाहरू उपलब्ध छन् भन्ने कुरा समिति ले स्थापित गर्ने,

-
- ❑ नीतिको मसौदा तयार पार्ने, छलफल तथा टिप्पणीको लागि मसौदा नीति परिपत्र गरी पठाउने, त्यसपछि समीक्षा गरी नीति तय गर्ने,
 - ❑ आवश्यक परेको खण्डमा व्यवसाय भन्दा बाहिरबाट आर्थिक स्रोतको खोजी गरेर बजेट तयार गर्ने र स्थानीय समुदायमा विद्यमान स्रोत साधनको पहिचान गर्ने,
 - ❑ नीति कार्यान्वयनको लागि समितिले समय तालिका तथा जिम्मेवारी सहित कार्य योजना तर्जुमा गर्ने,
 - ❑ नीति तथा कार्य योजनालाई सूचनापाटीमा टासेर, हुलाकबाट पठाएर, तलब संगै सूचना पनि दिएर (Play Slip Inserts), विशेष बैठकहरू गरेर, परिचयात्मक कोर्षबाट र तालिम मार्फत समेत व्यापक प्रचारप्रसार गर्ने,
 - ❑ नीतिको प्रभावको बारेमा समितिले अनुगमन गर्ने,
 - ❑ भाइरस तथा काम गर्ने ठाउँमा यसको प्रभावको बारेमा बाह्य सूचना तथा आन्तरिक अनुगमनको आधारमा समितिले नियमित रूपमा नीतिको समीक्षा गर्ने ।

माथि उल्लेखित प्रत्येक बुँदालाई दिगो तथा चालु रूपमा योजना गरिने, कार्यान्वयन गरिने तथा अनुगमन गरिने विस्तृत व्यावसायिक नीति (Comprehensive Enterprise Policy) मा एकीकृत गरिनु पर्दछ ।

