

# POLÍTICA GENERAL Y PROGRAMA SOBRE VIH/SIDA EN EL ÁMBITO LABORAL: CÓMO EMPEZAR

El lugar de trabajo es uno de los puntos más importantes y eficaces para afrontar la epidemia del VIH. Juntos, los empleadores y los trabajadores pueden favorecer la prevención mediante programas de educación en el ámbito laboral, y proporcionar asistencia, e incluso tratamiento. Proteger el empleo de los trabajadores afectados puede contribuir a su bienestar, manteniendo alta la productividad y la moral, y servir como ejemplo de no discriminación. Implantar un programa en el lugar de trabajo puede controlar la infección y reducir el impacto de la epidemia.

## Cinco reglas de oro para tomar medidas en el ámbito laboral:

1. Use los programas y las estructuras ya existentes (seguridad y salud en el trabajo (OSH), capacitación en el servicio, comité de empresa ...)
2. Mediante una consulta con los trabajadores y la dirección, póngase de acuerdo en una política laboral comprometiéndose a implantar medidas de «tolerancia cero» frente a la discriminación
3. Obtenga información básica sobre su lugar de trabajo, y haga una lista de lo que se dispone en la comunidad, para así saber lo que se necesita.
4. Póngase de acuerdo en un programa e establezca un plan de medidas para implantarlo/llevarlo a la práctica
5. Asegúrese de que un comité, un equipo o una persona en concreto asume la responsabilidad de implantar el programa sobre el SIDA.

## Una política general de VIH en el lugar de trabajo:

- incluye una declaración de compromiso y un marco para la toma de medidas,
- establece una norma de comportamiento y ofrece pautas a los supervisores y gerentes,
- ayuda a los empleados que viven con el VIH a entender qué medidas de apoyo y asistencia pueden esperar.

*«La elaboración de una política en el lugar de trabajo es la única medida de mayor eficacia e importancia que los empleadores pueden tomar para comprometerse a actuar contra el VIH/SIDA.»*

*Keith Foster, Confederación de Empleadores del Caribe.*

## ¿Qué forma debería adoptar esa política?

Se debería desarrollar una política mediante la colaboración entre el empleador y el trabajador, con la implicación de personas que viven con el VIH siempre que sea posible, y redactarla claramente. Puede tratarse de una política detallada o de un convenio colectivo únicamente sobre el VIH, parte de un acuerdo o política más amplia, o de una breve declaración de compromiso, por ejemplo, «esta empresa se compromete a combatir la discriminación por el estado serológico de una persona, a respetar la confidencialidad y a proteger la salud y la seguridad a través de programas de prevención y asistencia.»

## ¿Qué debería comprender una política para el ámbito laboral?

Debería establecer los derechos y los principios básicos basándose en el *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. En el siguiente folleto se ofrecen ciertas pautas sencillas: «Política en el lugar de trabajo: qué debería cubrir y cómo llevarla a la práctica», y en la página web de la OIT/SIDA figuran ejemplos de redacción tipo y de políticas de varios países para el lugar de trabajo.

## ¿Qué debería cubrir un programa para el lugar de trabajo?

Los programas para el lugar de trabajo plasman en la práctica las políticas y compromisos establecidos por escrito. Las lecciones extraídas de la adecuada toma de medidas muestran que los programas más eficaces son a la vez generales y específicos:

- *los programas generales* comprenden la prevención, la asistencia y la protección de los derechos. Estos tres componentes se completan entre sí y juntos son mucho más eficaces. Si internamente su empresa sólo puede ocuparse de algunos aspectos, dirija a sus empleados a los servicios de la comunidad para la obtención de otros, por ejemplo, tratamiento y asistencia,
- *en los programas específicos* (por ejemplo, para trabajadores móviles, para mujeres o para gente joven) se trabaja con grupos de elevado riesgo, teniendo en cuenta sus necesidades específicas y los factores que afectan a su información, actitudes y comportamientos.

En los programas que contemplan la diferencia de género se desarrollan actividades para hombres y mujeres por separado y juntos.

## Aplicación de la política y el programa

Es necesaria la participación tanto de representantes de la dirección como de los trabajadores: puede requerirse la realización de talleres de capacitación o de sensibilización. En una reunión general de empleados se puede empezar a concienciar y demostrar el compromiso del empleador con la toma de medidas contra el VIH. Realizar consultas sobre el contenido, luego iniciar la política y hacerla lo más pública posible. Utilizar tableros de anuncios, correos, reseñas incluidas en las nóminas, reuniones especiales, cursillos introductorios, sesiones de capacitación.

Los detalles del programa dependerán de la situación local: la incidencia del VIH en la comunidad y los modos de transmisión, información, actitudes y comportamiento del personal; servicios ya disponibles en el lugar de trabajo o en sus proximidades:

- Evaluar el impacto de la epidemia en su lugar de trabajo y averiguar las necesidades de los trabajadores, efectuando una encuesta básica confidencial.
- Averiguar de qué servicios de salud y de información se dispone ya tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad.
- Establecer un plan de acción que especifique sus metas y objetivos, la estrategia, los grupos objetivo y los métodos de entrega; establecer un presupuesto; evaluar el impacto de su política y modificarla en caso necesario.
- Establecer un comité o grupo directivo sobre el VIH/SIDA que se responsabilice del proceso e informe con regularidad a los órganos superiores de toma de decisiones de la empresa. Esto es importante porque, de otro modo, es posible que no pase nada. Tal vez haya una comisión que pueda encargarse de esto, por ejemplo, una comisión de seguridad y salud en el trabajo.

## Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulo 3*
- *Behaviour Change Communication: An ILO/FHI toolkit for the workplace* (OIT y FHI)
- *Las organizaciones de empleadores & el VIH/SIDA – Informaciones, herramientas y buenas practicas relativas al VIH/SIDA en los lugares de trabajo, CD-ROM*
- *Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y del Manual de capacitación respectivo: Directrices destinadas a los sindicatos*
- *Política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo: elementos que debería comprender*

**Publicado por la OIT/SIDA, [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).** También se puede consultar la guía paso a paso para tomar medidas en el lugar de trabajo en la página web: <http://mirror/public/english/protection/trav/aids/steps/index.htm>

# CÓMO HACER FRENTE AL RECHAZO Y LA DISCRIMINACIÓN

El rechazo y la discriminación, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, son graves barreras a la prevención, tratamiento y asistencia eficaces. El rechazo provocado por el VIH se ve alimentado por el miedo, las ideas falsas, y tiene que ser afrontado como parte integrante de los programas en el lugar de trabajo.

*«Mis compañeros no me decían nada abiertamente, pero el ambiente ya no era igual», dice Dajit, trabajadora de 25 años de una fábrica de India, describiendo la reacción cuando su seropositividad fue de dominio público en el trabajo. «Si yo entraba en una sala, se marchaban abruptamente. Luego, me pidieron que bebiera en un vaso de agua distinto. Decidí dejar el trabajo».*

## ¿Qué se puede hacer en el lugar de trabajo?

### Política general

Compruebe la política de VIH de su empresa para asegurarse de que protege los derechos de los afectados por el VIH/SIDA. La política general debería:

- proteger a los trabajadores de la discriminación, la victimización o el acoso,
- salvaguardar el puesto de trabajo (no despedir a nadie por su estado serológico),
- prohibir la obligatoriedad de las pruebas de detección antes o durante el empleo, y
- garantizar la confidencialidad y la privacidad.

Ser consciente de las legislaciones nacionales y las convenciones internacionales (especialmente la Convención núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)), que puede usarse para proteger los derechos y servir de base para actuar en caso de discriminación.

### Educación

- La política en el lugar de trabajo debería completarse con información y educación para ayudar a los trabajadores a enterarse de las realidades y los mitos con respecto a la transmisión del VIH, y entender que no tienen nada que temer de un contacto común y corriente con un compañero/a infectado/a. Las actividades de aprendizaje pueden esclarecer la situación y las necesidades de las personas que viven con el VIH.
- Todos los gerentes, supervisores, educadores, asesores y personal de asistencia médica también deberían recibir información sobre el VIH/SIDA y colaborar en las actividades de educación. Deberían haber recibido capacitación sobre cómo implantar la política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo y cómo apoyar a los trabajadores que informan de su seropositividad.

### Confidencialidad

El respeto a la intimidad y la confidencialidad ayuda a crear una atmósfera de confianza y favorece la realización voluntaria de pruebas de detección. En el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo* se afirma:

- No hay razón para pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal relativa al VIH.
- Tampoco debería obligarse a los trabajadores a dar a conocer informaciones de esta índole referentes a un compañero.
- El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo dispuesto en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores*.

*«Toda la información médica sobre un empleado será tratada confidencialmente. Se tomarán precauciones estrictas para proteger la información sobre los historiales médicos de los empleados... Un empleado que está infectado con el VIH no está obligado a informar a su empresa... La empresa no exige a sus solicitantes de empleo que se hagan una prueba de detección de VIH/SIDA antes de darles empleo, y no les exigirá a los empleados que hagan esa prueba mientras estén empleados.»*

**Política de VIH/SIDA de la Empresa de Diamantes Debswana, Botswana**

## ¿Qué pueden hacer los gobiernos?

- Estudiar la legislación vigente y revisarla, si es necesario, consultando a los interlocutores sociales, para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. En más de 70 países se han incluido disposiciones sobre el SIDA en sus políticas y legislaciones sobre trabajo y discriminación.
- Respaldo activamente las legislaciones y códigos pertinentes, sobre todo, a través de la capacitación y el respaldo a los inspectores de trabajo, otros organismos responsables de hacer cumplir la ley, y el sistema jurídico sobre discriminación por el VIH.
- Adoptar mensajes enérgicos sobre el rechazo y la discriminación en las políticas nacionales sobre VIH, en los programas de educación y prevención, e incluir a gente que vive con el VIH en los órganos consultivos y de toma de decisiones pertinentes.

## ¿Qué pueden hacer las organizaciones de trabajadores y empleadores?

- Los interlocutores sociales pueden desempeñar papeles de liderazgo y sensibilización, incluso, dando ejemplo personalmente. En Swazilandia, por ejemplo, dos sindicalistas se sometieron a pruebas públicas de detección del VIH para respaldar la campaña «Hágase la prueba» del país.
- Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden implantar políticas para sus propias organizaciones y favorecer políticas en el lugar de trabajo que estén claramente en contra de la discriminación. Por ejemplo, la Cámara Sudafricana de Minas y el Sindicato Nacional de Mineros negoció un convenio colectivo que dispone:  
*«Derechos de los empleados[T1] que son seropositivos: los derechos de los empleados seropositivos se protegerán frente a la discriminación, victimización o acoso.»*
- Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden ofrecer a sus miembros consejo y capacitación, incluida la representación de los miembros que sufren discriminación.

## Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulo 2*
- *Behaviour Change Communication: An ILO/FHI toolkit for the workplace* (OIT y FHI)
- *Promoting human rights through the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work*
- *Manual sobre el VIH/SIDA para inspectores del trabajo*
- *Directrices orientadas a los jueces y magistrados del trabajo*
- *Las organizaciones de empleadores & el VIH/SIDA - Informaciones, herramientas y buenas practicas relativas al VIH/SIDA en los lugares de trabajo, CD-ROM*
- *Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y del Manual de capacitación respectivo: Directrices destinadas a los sindicatos*

Publicado por la OIT/SIDA, [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).

# CÓMO PROPORCIONAR UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN

Los programas de información y educación en el lugar de trabajo son esenciales para contribuir a garantizar el acceso universal a la prevención. Con una educación eficaz se puede reducir el miedo y el rechazo, y ayudar a los trabajadores a protegerse ellos mismos y a los demás. La inversión en prevención servirá para ahorrar en costes de tratamiento y asistencia.

«La prevención del VIH, como el tratamiento, es algo para toda la vida». ONUSIDA

## Primeros pasos

- En el lugar de trabajo se implanta una política de VIH/SIDA y un compromiso de adopción de un programa detallado que cubra la prevención, la asistencia y la protección de los derechos (véase la hoja de información «política general y programa sobre VIH/SIDA en el ámbito laboral: cómo empezar»).
- En el lugar de trabajo se acuerda un plan de acción y se establece una estructura para implantar el programa (una comisión existente o una nueva, una persona a cargo del VIH/SIDA).
- La prevención se integra en la medida de lo posible en las actividades existentes, especialmente las destinadas a mujeres y jóvenes: las estructuras de seguridad y salud en el trabajo, la formación profesional y los programas de aprendices, la capacitación en el servicio, los planes de creación de empleo, el fomento emprendedor y empresarial, la capacitación de los sindicatos, los proyectos de generación de ingresos...
- Los empleados primordiales (alta dirección, supervisores, representantes de los trabajadores/representantes sindicales, recursos humanos y personal de salud en el trabajo) reciben capacitación para respaldar el programa de prevención, en particular, cómo afrontar el rechazo y la discriminación y ofrecer apoyo a aquellas personas afectadas por el VIH/SIDA.
- En una encuesta de las actitudes y los comportamientos existentes se da información básica para contribuir a supervisar y examinar la eficacia de los programas.

## Componentes fundamentales de la prevención en el lugar de trabajo:

**La educación** se construye a partir de información y concienciación básicas. Ayuda a las personas a aplicar mensajes generales a su situación y comportamiento particulares, y les da los instrumentos para evaluar y reducir su riesgo personal.

**Las medidas prácticas** abarcan la distribución de preservativos, el acceso al tratamiento para enfermedades de transmisión sexual (ETS), y la seguridad y la salud en el trabajo.

**Una atmósfera de confianza** y debate abierto del VIH y el SIDA, basándose en la total participación de los trabajadores, marcará una gran diferencia en el éxito de su programa. La participación de personas que viven con el VIH en la planificación y la aplicación incrementará su eficacia.

## 1. Educación

### Datos básicos y concienciación

Informe de hechos fundamentales sobre la transmisión del VIH y de cómo prevenirlo a todos los empleados, sus familias cuando sea posible, y llegue a otras personas en la comunidad local si puede. Los mensajes deben ser coherentes, claros y precisos, presentarse en diversos medios (no sólo por escrito) y estar adaptados a los trabajadores, teniendo en cuenta su edad, su género, los factores de riesgo y el contexto cultural.

Averigüe con qué recursos se cuenta a nivel local, empezando por materiales y siguiendo por capacitadores o asesores: consulte con su comisión nacional del SIDA o la oficina de la ONU.

## Comunicación para un cambio de comportamiento

En el Informe de 2006 sobre la epidemia mundial del SIDA (ONUSIDA) se afirma que con las intervenciones para favorecer un cambio de comportamiento se ha logrado reducir los comportamientos de riesgo sexual en muchos ámbitos distintos. La comunicación para un cambio de comportamiento es una forma de educación participativa que ayuda a la gente a entender sus propias actitudes sobre el VIH, evaluar sus propios riesgos, y adquirir capacidades, por ejemplo, aprender a negociar las condiciones de las relaciones sexuales. Los programas funcionan adaptando específicamente los mensajes y los enfoques a las necesidades de un grupo en particular, ya se trate de los trabajadores de una fábrica, o de un sector como el de la minería.

## Educación entre pares

La educación entre pares es uno de los modos más eficaces de adoptar una educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y de favorecer un cambio de comportamiento. Los educadores entre pares proceden del mismo lugar de trabajo o sector que el grupo objetivo, y tienen capacitación para informar sobre el VIH/SIDA, organizar programas de educación y, en algunos casos, brindar también asesoramiento.

## 2. Medidas prácticas para propiciar un cambio de comportamientos

- en las campañas en el lugar de trabajo se insta a la gente a conocer su estado serológico: con las pruebas confidenciales voluntarias y el asesoramiento se favorece la prevención y se ofrece acceso a asistencia y tratamiento, cuando se necesitan,
- la educación sobre el VIH se brinda en horas de trabajo,
- se proporcionan preservativos masculinos y femeninos gratuitamente o por un bajo coste, y asegurarse que las personas saben cómo usarlos,
- el diagnóstico, tratamiento y gestión eficaz y temprana de las ETS y la tuberculosis (si su empresa no dispone de los recursos para ello, dirija a sus empleados a los servicios de la comunidad),
- el acceso a programas de intercambio de agujas y jeringuillas, cuando corresponda
- se establecen protecciones estándares o universales para proteger a los trabajadores del riesgo de una infección por accidentes en el lugar de trabajo o por contactos por motivos laborales.

A la larga, la mejor prevención es el acceso a un trabajo decente y, para ello, el acceso a una educación adecuada y a formación en aptitudes, especialmente para los jóvenes y las mujeres, que son los que gozan de menos seguridad económica y tienen más riesgo de contraer el VIH.

## Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulo 6*
- *Behaviour Change Communication: An ILO/FHI toolkit for the workplace* (OIT y FHI)
- *Las organizaciones de empleadores & el VIH/SIDA – Informaciones, herramientas y buenas practicas relativas al VIH/SIDA en los lugares de trabajo, CD-ROM*
- *Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y del Manual de capacitación respectivo: Directrices destinadas a los sindicatos*
- *Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*

Publicado por la OIT/SIDA, [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

# CÓMO OFRECER ASISTENCIA, APOYO Y TRATAMIENTO

El acceso a asistencia, apoyo y tratamiento refuerza la eficacia de la prevención y motiva considerablemente para realizar pruebas de detección confidenciales voluntarias.

Allí donde se dispone de un servicio sanitario laboral, éste puede adaptarse para suministrar tratamiento y educar para la prevención. Las empresas más pequeñas temen que ofrecer asistencia sea costoso, pero, a la larga, resulta más oneroso no invertir en la salud de los trabajadores.

En la práctica, muchos aspectos de la asistencia y el apoyo no requieren una gran inversión. Implantar una política de «tolerancia cero» frente a la discriminación y retener a los empleados seropositivos mientras están en condiciones de trabajar es vital, y con eso las empresas no sólo reducen las incidencias en la producción y mantienen la moral, sino que también sirve de ejemplo para la comunidad en general.

«Si nos quitáis nuestros trabajos, nos matáis más rápidamente que el virus. El trabajo es más que una medicina para nosotros. Nos hace seguir en la brecha, y nos permite llevar comida y medicinas a nuestro hogar».

**Naveen Kumar, India.**

Dependiendo del tamaño de la empresa y los recursos disponibles, la asistencia y el apoyo comprenden una serie de servicios para responder a las necesidades de los trabajadores en cuanto a tratamiento, apoyo material y psicológico, así como protección contra la discriminación y el despido. En su política laboral, las empresas privadas o del sector público deberían especificar claramente qué asistencia médica y apoyo se comprometen a ofrecer.

## Suministro de asistencia y tratamiento

Su empresa puede ayudar a ampliar el acceso a la asistencia y el tratamiento tomando medidas en al menos uno de los ámbitos siguientes:

- respaldo de asesorías y pruebas de detección voluntarias confidenciales para que los trabajadores conozcan su estado serológico y puedan tomar decisiones informadas,
- suministro de información sobre los servicios de pruebas y tratamiento de la comunidad y remisión a éstos,
- suministro de cuidados paliativos y de tratamiento de las infecciones oportunistas comunes, sobre todo, tomando parte en programas de control de tuberculosis donde éstos existen,
- suministro de instalaciones para ofrecer tratamientos antirretrovirales (ART), financiados o subvencionados por el estado o los donantes, y
- implantación de un programa para alentar la adhesión al tratamiento y favorecer la vida sana, que incluya información sobre nutrición, descanso y ejercicio.

### *¡Hágase la prueba!*

La OIT recomienda la realización de pruebas voluntarias por los servicios de salud de la comunidad, y no en el lugar de trabajo, pero reconoce que algunas de las empresas más grandes disponen de buenas instalaciones al efecto. Estas pruebas deberían ser estrictamente confidenciales y efectuarse con el consentimiento informado del trabajador, que debe entender las repercusiones de realizarse la prueba, y recibir asesoramiento antes y después. Deben existir medidas de seguimiento y apoyo para quienes resulten seropositivos.

## Suministro de apoyo a los trabajadores:

- Mediante un entorno tolerante y compasivo para aquellos trabajadores que hacen público su estado serológico, y disposiciones para evitar el rechazo y la discriminación;
- Con modificaciones razonables: ajustes en las tareas, el entorno de trabajo, el horario y las condiciones laborales, incluidas las pausas para el descanso, para ayudar a los trabajadores/as a seguir en sus puestos de trabajo; estas medidas deberían aplicarse tanto a los trabajadores/as que cuidan a enfermos de VIH como a aquellos/as que viven con el VIH;
- Garantizando el acceso a la seguridad social, la atención médica y otras prestaciones previstas en la legislación o por las empresas, y favoreciendo el desarrollo de planes de microseguros y garantía de ingresos;
- Ofreciendo instalaciones para grupos de apoyo de autoayuda y asesoramiento, según convenga, e información sobre los servicios de la comunidad.

## Cómo garantizar la confidencialidad

Proteger la intimidad de los trabajadores afectados y garantizar la confidencialidad de los datos médicos es un componente fundamental de la respuesta de cualquier empresa al VIH.

## Cómo ampliar el acceso a través de colaboraciones

Los empleadores no tienen que tomar medidas por su cuenta. Pueden aunar esfuerzos con los sindicatos locales para definir programas conjuntos en el lugar de trabajo, y colaborar con el Ministerio de Trabajo y los órganos nacionales del SIDA. Entre otras posibilidades cabe mencionar:

- cooperar con las ONG y las organizaciones locales, por ejemplo, círculos de personas que viven con el SIDA y grupos de atención domiciliaria,
- colaborar con otras empresas para aunar recursos y establecer un programa conjunto, y
- participar en colaboraciones entre el sector público y el privado, con la participación de otros interlocutores, como por ejemplo, el estado y donantes como el Fondo Mundial: gracias a la inversión conjunta también se hacen extensivos estos servicios a las familias de los empleados y la comunidad local.

*«Por nuestra experiencia, la salud de las personas que acceden a tratamiento mejora. La gran mayoría vuelve al trabajo y sigue llevando una vida normal.»*

*James Steele, Gerente del programa SIDA de AngloGold Ashanti.*

## Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulo 7*
- *Las organizaciones de empleadores & el VIH/SIDA – Informaciones, herramientas y buenas practicas relativas al VIH/SIDA en los lugares de trabajo, CD-ROM*
- *Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y del Manual de capacitación respectivo: Directrices destinadas a los sindicatos*
- *HIV/AIDS workplace programmes and public-private partnerships through co-investment – extension of treatment and care into the community (OIT, GTZ, GBC, GHI, Banco mundial, Fondo Mundial)*

Publicado por la OIT/SIDA, [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)



# CÓMO AFRONTAR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El VIH afecta a las mujeres y a los hombres diferentemente, tanto en términos de vulnerabilidad como de impacto. Por factores biológicos la vulnerabilidad de las mujeres frente a la infección es mayor que la de los hombres. Además, las desigualdades estructurales en el estatus de la mujer dificultan aún más su propia protección. Las mujeres están siendo infectadas por el VIH a una tasa más rápida que los hombres, siendo particularmente elevado el riesgo para las mujeres jóvenes. Las mujeres asumen una mayor parte de las tareas de cuidado.

Tres cuartos de los adultos con VIH en el África subsahariana son mujeres jóvenes (de edades comprendidas entre 15 y 24 años), y casi tres cuartos proceden del Caribe. El SIDA es la causa principal de mortandad en mujeres afro-americanas en Estados Unidos.

**Informe de 2006 sobre la epidemia mundial de SIDA, ONUSIDA**

En términos generales, las mujeres disponen de menos ingresos y propiedades que los hombres y de menos derechos, incluido el de decidir las condiciones de las relaciones sexuales. La legislación suele discriminar a las mujeres, en particular, en cuestiones como la herencia. La falta de seguridad económica de las mujeres puede abocarlas a situaciones de alto riesgo, como el trabajo sexual. Asimismo, socialmente, a los hombres se les suele perdonar el tener múltiples parejas, y diferentes situaciones laborales pueden sumarse a otras presiones, alejándolos durante prolongados períodos de su casa y de su familia.

En un análisis de 79 países, la participación de las mujeres en el desarrollo y el análisis de las normativas nacionales sobre el SIDA era inexistente en ocho, e inadecuada en otros 64 países.

**ONUSIDA**

## En el entorno laboral las mujeres afrontan problemas específicos, por ejemplo:

- Menos oportunidades de aprendizaje
- Mayor concentración en la economía informal
- Discriminación en la contratación, capacitación y promoción
- Desigualdad de salarios y de acceso a recursos productivos, por ejemplo, a préstamos
- Acoso y abuso sexual.

**El entorno laboral tiene que desempeñar un papel fundamental.** Los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las autoridades nacionales pueden ejercer un papel crucial en la reducción de la vulnerabilidad de las mujeres frente al VIH, incrementando su seguridad económica y afianzando sus derechos. Mediante liderazgo, campañas de sensibilización y medidas prácticas en el lugar de trabajo se puede marcar una verdadera diferencia:

- afrontando las actitudes y estructuras que desfavorecen a las mujeres, y protegiéndolas con legislaciones y políticas generales;
- aumentando la representación de las mujeres en órganos de toma de decisiones a todos los niveles;
- favoreciendo el aprendizaje, la capacitación y la contratación de mujeres;
- dando a las mujeres más opciones para garantizarles unos ingresos seguros.

Dadas las diferentes situaciones, actitudes y necesidades de mujeres y hombres, en los programas de VIH/SIDA, tanto en el ámbito laboral como en la comunidad local, se deberían tener en cuenta las diferencias de género.

## Lista de puntos a comprobar con respecto al género en los programas laborales de prevención, asistencia y tratamiento del VIH:

- en el análisis básico se distingue entre la información, las actitudes y los comportamientos de hombres y mujeres
- la política general laboral contiene disposiciones en función del género, establece la tolerancia cero frente al acoso sexual, y tiene procedimientos claros para tramitar querrelas
- la empresa evita medidas propiciatorias de comportamientos de riesgo, por ejemplo, el entretenimiento de clientes
- los programas laborales contemplan medidas específicas diferenciadas para hombres y mujeres, teniendo en cuenta que:
  - en la educación destinada a mujeres se les explican sus riesgos y se las capacita para protegerse a sí mismas
  - en la educación de los hombres se promueve la responsabilidad en su comportamiento sexual
- existe paridad de géneros en las comisiones sobre VIH y en los educadores entre pares
- las mujeres tienen iguales posibilidades de acceso a pruebas confidenciales y voluntarias (VCT) y tratamientos antirretrovirales (ARV)
- En la modificación razonable (ajustes de tareas, lugar de trabajo y pausas para el descanso) se tienen en cuenta las solicitudes de las mujeres empleadas para cuidar a familiares
- las misiones del personal lejos de sus hogares se reducen, y se ofrecen alojamientos familiares, de ser oportuno
- en los programas de los lugares de trabajo se incluye a las familias de los empleados, ofreciendo:
  - programas de prevención para cónyuges y descendientes, incluyendo la información sobre la transmisión de la madre al niño
  - pólizas de seguro para cubrir a los empleados y las personas a cargo
  - acceso a planes de ahorro y préstamos locales para fortalecer la seguridad económica familiar

**Algunos sindicatos y empresas tienen campañas y programas de educación para combatir el acoso en el ámbito laboral, así como de capacitación de mujeres y mejora de su salario y sus condiciones de trabajo (por ejemplo, respaldo para el cuidado de los hijos)**

## Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulo 5*
- *Behaviour Change Communication: An ILO/FHI toolkit for the workplace* (OIT y FHI)
- *Informe de la OIT/SIDA: Mujeres, niñas, VIH/SIDA y el mundo del trabajo*

**Publicado por la OIT/SIDA, [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)**

Ver también la Coalición Mundial sobre Mujeres y SIDA ([www.unaids.org](http://www.unaids.org))

## EL MARCO JURÍDICO Y DE POLÍTICA GENERAL

«Si nos quitáis nuestros trabajos, nos mataréis más rápidamente que el virus...» Naveen Kumar, India, que vive con el VIH y está trabajando para disminuir la discriminación laboral

El marco jurídico y de política general de un país dado puede servir para propiciar y alentar en gran medida la toma de medidas en el lugar de trabajo. Este marco viene determinado por varios instrumentos, empezando por las legislaciones nacionales. Puede tratarse de legislaciones «duras» o vinculantes, o «legislaciones «suaves», como por ejemplo códigos y políticas generales. Asimismo, pueden aplicarse instrumentos regionales como el *Código de Conducta sobre el VIH/SIDA y el Empleo* de la Comunidad de Desarrollo de África Austral (SADC), y acuerdos sectoriales específicos. El marco nacional también se inspira en instrumentos mundiales como los instrumentos internacionales de derechos humanos y los Convenios de la OIT. Aunque no existen Convenios ni Recomendaciones que traten específicamente del VIH/SIDA, varios convenios tratan de aspectos pertinentes (véase recuadro).

### Convenios de la OIT

Muchos convenios cubren tanto la protección contra la discriminación como la prevención de la infección, y se pueden usar y han sido utilizados en tribunales nacionales. Entre los convenios que revisten particular importancia en el contexto del VIH/SIDA en el trabajo cabe citar:

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);  
 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);  
 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161);  
 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158);  
 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);  
 Convenio sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952 (núm. 102); y  
 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, (núm. 81) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Teniendo en cuenta estos convenios y otros códigos e instrumentos, se redactó el *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, tras consultas tripartitas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todas las regiones del mundo. Se ultimó en una reunión tripartita de expertos, siendo adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en junio de 2001. Es un instrumento voluntario pero ofrece una base legislativa y política a todos los niveles.

### El VIH/SIDA y las medidas jurídicas y de política general en el mundo de trabajo

Todos los países, sea cual sea la incidencia del VIH, pueden beneficiarse de un marco jurídico que especifique las cuestiones laborales, proteja de la discriminación en el trabajo, evite los riesgos profesionales de transmisión del VIH y garantice la participación de los interlocutores en la respuesta nacional al VIH/SIDA. Las legislaciones laborales son un buen punto de partida.

La estrategia promocionada por la OIT hace hincapié en la participación de los interlocutores sociales, trabajadores y empleadores, en la elaboración de la legislación y la política general. El Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT estipula que, a fin de eliminar la discriminación en el lugar de trabajo y favorecer medidas en este ámbito, los gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, deberían brindar un marco normativo pertinente y, cuando sea necesario, revisar las leyes de trabajo y otras leyes para mejorar las medidas contra el VIH/SIDA.

Más de 70 países ya han adoptado legislación y/o una política general nacional que trata específicamente de los aspectos laborales del VIH/SIDA. Algunos países han optado por recurrir a la adopción de leyes de SIDA específicas, y otros a hacerlo a través de leyes sobre igualdad, discapacidad o empleo y relaciones laborales, en particular, la adopción de códigos de conducta conocidos como leyes «blandas» porque brindan pautas, sin ser de obligado cumplimiento.

## En el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT se establecen diez principios fundamentales que pueden servir como base legislativa y de política general:

1. Reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el ámbito laboral
2. Acabar con la discriminación
3. Igualdad entre hombres y mujeres
4. Un ambiente de trabajo sano
5. El diálogo social
6. Prohibición de pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales
7. Confidencialidad
8. Continuación de la relación de trabajo (una infección por el VIH no constituye una causa justificada de despido)
9. Prevención
10. Asistencia y apoyo, incluido el tratamiento.

## Adopción de la legislación

La legislación laboral se usa cumplidamente tanto para regir directamente las relaciones entre empleadores y trabajadores como para disponer de un marco dentro del cual los trabajadores y los empleadores puedan definir sus relaciones mediante un diálogo social, incluida la negociación colectiva.

La legislación sirve para tener en mente y garantizar los principios fundamentales y los derechos al trabajo, para evitar la discriminación y castigar a los infractores.

Las legislaciones contra la discriminación y las leyes de derechos humanos tienen el objetivo específico de proteger los derechos y libertades fundamentales. Su objetivo primordial no es castigar a los culpables de actos prohibidos, sino más bien defender valores, y educar y ofrecer remedios para reparar prejuicios causados por violaciones de derechos. Las demandas en virtud de estas leyes suelen presentarse ante tribunales especializados que están bien versados en la problemática de la discriminación y los derechos humanos.

El servicio de inspección en el trabajo también ejerce un papel fundamental, informando de las implicaciones de la legislación laboral y ayudando a hacerlas entrar en vigor. En la práctica, suelen ayudar a los lugares de trabajo a desarrollar políticas generales oportunas: tradicionalmente éstas han estado relacionadas con la salud y la seguridad y las relaciones laborales, pero cada vez más también comprenden el VIH/SIDA.

## Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulos 2 y 4*
- *Directrices orientadas a los jueces y magistrados del trabajo*
- *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work*
- *Manual sobre el VIH/SIDA para inspectores del trabajo*

**Publicado por la OIT/SIDA, [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).** También se puede consultar la base de datos de legislación y políticas en <http://mirror/public/english/protection/trav/aids/laws/index.htm>