

Módulo 1

Introducción y Visión General

Información Básica sobre la Guía

¿En qué consiste la Guía?

La *Guía sobre Políticas y Programas de VIH/SIDA para Gerentes y Dirigentes Sindicales* es un manual sobre “cómo hacer” para ser utilizado como parte de un taller para la elaboración de programas de VIH/SIDA para el lugar de trabajo o como una guía independiente. Esta guía ofrece información básica sobre la epidemia del VIH/SIDA y su impacto en la productividad en las empresas, y permite a los empleadores y dirigentes sindicales entender mejor tanto los costos que ocasiona el VIH/SIDA en sus empresas como lo que pueden hacer para afrontarlos. La Guía ofrece muchos ejemplos, prácticas óptimas y referencias de diversos empleadores, sindicatos y asociaciones gremiales, y países.

¿Quiénes deben utilizar la Guía?

Los Empleadores, Dirigentes Sindicales y el Gobierno: La Guía está diseñada principalmente para ser utilizada conjuntamente por los empleadores, los dirigentes sindicales y el gobierno, para que trabajen juntos en escenarios “bipartitos” (empleador y trabajadores) o “tripartitos” (empleador, trabajadores y gobierno). Puede brindar ayuda tanto a los empleadores individuales como a los miembros de iniciativas de colaboración que incluyan al gobierno, al sector laboral, los empleadores y las ONG. Las asociaciones empresariales, agencias gubernamentales y ONG que ofrecen programas en el lugar de trabajo para empleadores individuales pueden usar la Guía para diseñar programas. También podría interesarles abogar por la adopción de las pautas sobre la elaboración de políticas y los modelos de programas que ofrece la Guía.

Dirigentes Sindicales y Gerentes de Nivel Superior: La Guía fue escrita para gerentes y para representantes de sindicatos y trabajadores que tienen bajo su responsabilidad la productividad y la salud de los trabajadores. Normalmente se incluye al director administrativo, al director general de finanzas, al coordinador de recursos humanos y beneficios, al director médico (si el empleador ofrece servicios de atención a la salud) y repre-

sentantes del sector laboral, tales como delegados sindicales, representantes de salud y seguridad y presidentes de sindicatos. Con frecuencia también participarán otros miembros del personal en la planificación de políticas y programas de VIH/SIDA y la Guía los ayudará en su trabajo.

Todo Tipo de Empleadores: La Guía puede utilizarse para apoyar los esfuerzos de elaboración de programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo en una amplia gama de escenarios laborales formales, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes, entre otros:

- Agencias y dependencias del gobierno, como escuelas, hospitales y servicios públicos;
- Organizaciones no gubernamentales;
- Empresas propiedad del Estado o bajo sus auspicios;
- Empresas conjuntas públicas y privadas.

Lugares de Trabajo de todos los Tamaños: Empresas de todos los tamaños pueden encontrar la Guía muy útil, aunque es probable que escojan programas de VIH/SIDA con alcances y componentes diferentes. Por ejemplo:

- Las empresas pequeñas pueden depender de los esfuerzos de colaboración o de las relaciones externas con las ONG. .
- Es más probable que las empresas de tamaño mediano a grande (las que tienen más de 250 empleados) posean personal médico y de recursos humanos para elaborar y administrar un programa integral de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo.
- Las empresas, sean del tamaño que fueren, pueden optar por contratar organizaciones externas para los servicios de los programas de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo.

El Programa Trabajo Vivo anima a los usuarios para que adapten estos materiales según resulte apropiado para sus organizaciones y redes—y para que los compartan ampliamente.

Cómo Utilizar la Guía

La *Guía sobre Políticas y Programas de VIH/SIDA para Gerentes y Dirigentes Sindicales* brinda un enfoque sistemático de la elaboración de políticas relacionadas con el VIH/SIDA y de la elaboración o expansión de programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo

en el lugar de trabajo. La Guía incluye cuatro módulos y detallados apéndices. Aunque la Guía ofrece una progresión lógica para la toma de acciones en el lugar de trabajo, cada módulo puede utilizarse de manera independiente, y pueden implementarse en un orden diferente. Los equipos del lugar de trabajo pueden utilizar la Guía como una herramienta de referencia, para consultarla con el fin de entender mejor la influencia de la epidemia en el lugar de trabajo y para nutrirse de sus detalladas pautas sobre cómo abordar necesidades específicas, tales como la redacción de una política de VIH/SIDA para una compañía. Los equipos con frecuencia encuentran útil separar la Guía en los módulos individuales, hacer copias para cada miembro, y entonces trabajar un módulo a la vez en el proceso de planificación.

La Guía puede ayudar a los dirigentes sindicales y a los gerentes a demostrarles a los que toman las decisiones, la necesidad de contar con políticas y programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la guía ofrece información que los dirigentes sindicales pueden utilizar para educar a los empleadores y un lenguaje modelo que describe los programas de VIH/SIDA y las protecciones relacionadas que pueden utilizarse en las negociaciones y los pactos colectivos.

Además de las generalidades que ofrece el Módulo 1, las secciones restantes de la Guía incluyen lo siguiente:

Módulo 2: Componentes y Modelos de Programas

Este módulo está diseñado para que los dirigentes sindicales y los empleadores se familiaricen con una serie de componentes y modelos de programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y para ayudarles a iniciar acciones para abordar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Éste describe un enfoque de equipo que se recomienda para elaborar y establecer políticas y programas. Presenta y describe los componentes típicos y ofrece modelos y prácticas óptimas sobre la base de las experiencias de empleadores y sindicatos en muchos países.

Módulo 3: Elaboración de Políticas de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo

Este módulo describe los diferentes tipos de políticas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Presenta los componentes y principios básicos que deben incorporarse a las políticas, indica los pasos para elaborar políticas y sugiere formas de implementarlas. También trata los posibles vínculos entre las políticas del lugar de trabajo y el lenguaje de los pactos colectivos con relación a la seguridad en el lugar de trabajo, los beneficios y los derechos de los trabajadores.

Módulo 4: Cómo Elaborar un Programa de Prevención del VIH/SIDA, Atención y Apoyo

Este módulo incluye los pasos y brinda orientación para la elaboración e implementación de programas de prevención del VIH/SIDA, Atención y Apoyo. Describe los diferentes componentes de un programa de esta naturaleza y los factores a considerar para su diseño.

Apéndices

Los apéndices presentan muchos ejemplos de políticas organizacionales en el lugar de trabajo y otros materiales complementarios que pueden utilizarse para diseñar programas. Los mismos incluyen:

- Modelos de políticas para sindicatos y empresas, incluyendo principios y directrices para empleadores y trabajadores, el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT y un modelo de política sindical, para usarse como guía en la preparación de una política sobre VIH/SIDA de un empleador o un acuerdo entre patrón y sindicato que incluya protección contra el VIH/SIDA y garantice el acceso a los programas.
- Materiales que apoyan la elaboración de programas, tales como modelos de estrategias de prevención que utilizan multiplicadores y otros enfoques, preguntas de discusión para guiar el diseño de programas, y un modelo de formulario de descargo.
- Hojas informativas sobre el VIH/SIDA, incluyendo una sobre el estigma y la discriminación.
- Un glosario de términos sobre el VIH/SIDA, términos sobre sindicatos y una lista de siglas
- Modelos y plantillas para estimar los costos del VIH/SIDA.

Por qué el VIH/SIDA es una Problemática del Lugar de Trabajo

¿A quiénes afecta el VIH/SIDA en el lugar de trabajo?

El VIH/SIDA en el lugar de trabajo afecta a los trabajadores a todos los niveles y, por tanto, constituye una preocupación tanto para los sindicatos como para los gerentes. Esta Guía se elaboró con la presunción de que los representantes del sector laboral organiza-

do y los representantes de la gerencia tienen el mismo interés en acciones efectivas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo. Puede que los dirigentes sindicales enfoquen su atención en obtener protecciones específicas para los trabajadores en los pactos colectivos, mientras que los gerentes pueden enfatizar la elaboración de programas y políticas en el lugar de trabajo. Sin embargo, sus intereses son similares. Políticas del lugar de trabajo que protegen la confidencialidad del trabajador y prometen acceso a programas de prevención, atención y apoyo. Todos se benefician de las actividades exitosas de prevención del VIH, y de atención y apoyo.

¿Por qué los empleadores deben interesarse en el VIH/SIDA?

Una pregunta que frecuentemente se formula es “¿Por qué los empleadores deben interesarse en el VIH/SIDA?” Las razones varían, cada una de las cuales puede motivar a un empleador. Ya sea su impacto económico en el lugar de trabajo, la preocupación por el bienestar de los trabajadores o el deseo de servir en la lucha contra el SIDA—la clave del éxito consiste en entender lo que motivará al lugar de trabajo que a usted más le interesa abordar. Ya sea una conexión personal con la problemática o el entendimiento de cómo el VIH/SIDA puede minar la salud y la productividad de la fuerza laboral, y aumentar los costos—entender lo que motiva es la clave para crear acciones.

Las estadísticas resumidas en la sección anterior sugieren la actual magnitud, e inclusive un mayor impacto proyectado, de la epidemia del VIH/SIDA en varios países y regiones. Las compañías del sector privado, las agencias públicas y los empleadores no gubernamentales en los países que han sido duramente golpeados por el VIH/SIDA ya han aprendido que esta epidemia los puede afectar. Otros países en los cuales el VIH/SIDA está creciendo o emergiendo también sienten su impacto.

Los datos correspondientes a otros países ya seriamente afectados por la epidemia muestran que:

El VIH/SIDA aumenta los costos del empleador y reduce los beneficios. Una compañía de camiones en Zimbabwe estimó que los costos de los servicios de salud relacionados con el VIH/SIDA equivalían a cerca del 20 por ciento de los beneficios.¹

La productividad se ve afectada. El absentismo y las rotaciones de personal reducen la productividad, pues trabajadores menos capacitados y con menos experiencia tratan de reemplazar a los trabajadores que una empresa ha perdido por causa del VIH/SIDA. Los empleados pueden ausentarse debido a su propia enfermedad o a la enfermedad de familiares, o para asistir a funerales. Por ejemplo, en estudios comparativos realizados en empresas de África Oriental, el absentismo representaba hasta un 25-54 por ciento de los costos de las compañías.² Un mayor absentismo entre los tra-

bajadores infectados con el VIH puede demandar horas extraordinarias o días adicionales de trabajo para los empleados saludables, lo que se traduce en un aumento en los costos de la compañía, así como cansancio y estrés. Algunas compañías se ven seriamente afectadas por la pérdida de trabajadores calificados. Por ejemplo, en una compañía de electricidad en Zambia se produjo una reducción en el suministro de energía eléctrica por la muerte de algunos trabajadores a causa del VIH/SIDA. En un ingenio azucarero en Sudáfrica, esta dinámica provocó pérdidas tanto en la cantidad como en la calidad del producto final, ocasionando el desperdicio de un producto de mala calidad (por ejemplo, el azúcar). Entre 1993 y 1997, hubo un descenso de un 50 por ciento en el azúcar procesado; entre 1995 y 1997, se perdieron más de 8,000 días de trabajo por causa del VIH/SIDA.³

Aumentan los costos de reclutamiento y capacitación. Cuando los trabajadores se enferman o mueren, se pierden valiosas destrezas y experiencia. Se debe entonces reclutar, contratar y capacitar a nuevos trabajadores. En algunos países, para ciertos trabajos se capacita a dos ó más trabajadores, con el fin de asegurar la disponibilidad de las destrezas laborales necesarias.

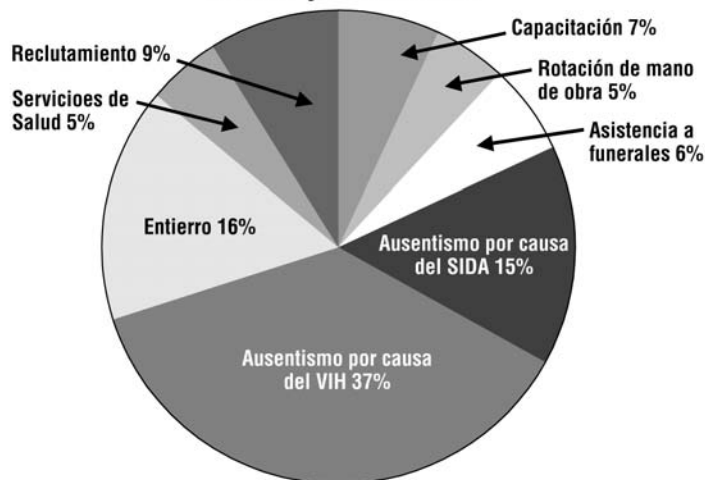
Por lo regular, los costos de los beneficios aumentan. Estos pueden incluir servicios médicos y de salud, pago de licencias por enfermedad, gastos de funeral, licencia por luto, seguro de vida, pensiones a herederos y otros beneficios.

Los conceptos erróneos o los temores del trabajador con respecto al VIH/SIDA pueden producir retrasos o paros laborales. Los trabajadores que desconocen que el VIH/SIDA no puede transmitirse a través del contacto casual pudieran rehusarse a trabajar o compartir instalaciones con compañeros que tienen VIH/SIDA.

Además de estos costos directos, hay también costos indirectos para los empleadores y los trabajadores. Los mismos incluyen varios factores que son importantes pero difíciles de cuantificar, tales como un aumento en el tiempo que se dedica a la supervisión, la pérdida de la unión en el lugar de trabajo, una moral baja, y la carga de la gerencia. Un estudio a largo plazo realizado en Kenia y Botswana esboza algunos costos directos del VIH/SIDA⁴ (véase Ilustración 1). Tal como muestra la ilustración, cerca de la mitad de los costos se relacionan con el ausentismo.

Ilustración 1

Distribución del Aumento de los Costos Laborales por causa del VIH/SIDA en Determinadas Compañías en Kenia y Botswana



Fuente: Estudio realizado por Roberts, M. y Forsythe, S. et al. (1999). Impacto Económico del SIDA.

Sin embargo, el impacto va más allá de los empleadores individuales y afecta toda la economía y la sociedad. En muchos países, la pandemia del VIH/SIDA ha provocado una reducción en el consumo, lo que se refleja en la reducción de las utilidades corporativas, la reducción del ingreso mensual y el aumento de la deuda. Por ejemplo, un fabricante de muebles de Sudáfrica (JD Group) proyectó una reducción del 18 por ciento en su clientela a consecuencia del VIH/SIDA.⁵ El impacto económico a nivel general puede ser devastador. El producto interno bruto real de Sudáfrica, que representa alrededor del 40 por ciento de la producción económica del África al Sur del Sahara, se proyecta que sea, para el año 2010, un 17 por ciento más bajo de lo que hubiera sido de no existir el SIDA.⁶ En el caso de Rusia, la Organización de las Naciones Unidas ha advertido que las pérdidas del PIB de Rusia podrían exceder el 10 por ciento para el año 2020.⁷ En los países donde la tasa nacional de prevalencia del VIH/SIDA es de un 20 por ciento o más, el descenso promedio del producto interno bruto (PIB) anual es de 2.6 por ciento.⁸ El impacto total todavía no se ha predicho en muchos países donde la epidemia es nueva o donde está emergiendo (como en Vietnam y Ucrania).

Las tasas de VIH/SIDA (también conocidas como prevalencia) en el lugar de trabajo no siempre se equiparan a las tasas generales de infección en un país. Por ejemplo, un aumento en las tasas de nuevas infecciones por VIH en empresas particulares puede estar asociado con viajes frecuentes durante los cuales los trabajadores pueden asumir comportamientos de alto riesgo o realizar trabajos que requieran largos períodos de tiempo alejados de la familia y/o parejas.

¿Por qué los empleadores eligen tomar medidas relacionadas con el VIH/SIDA? En un estudio de ONUSIDA realizado en 1997 se preguntó a los empleadores del sector privado las razones que tenían para afrontar el SIDA. Los informes de 203 compañías, en su mayoría multinacionales en 14 países, indicaron las siguientes razones principales (por orden de prioridad):

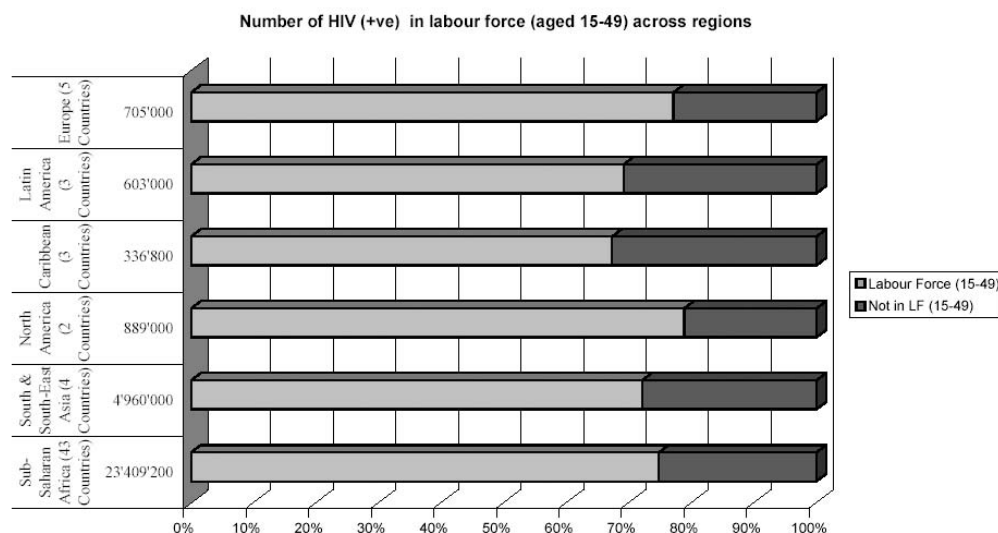
1. Preocupación por el bienestar de los empleados infectados con el VIH;
2. Prevención del VIH para reducir los costos asociados con el reemplazo, el reclutamiento y la capacitación a medida que los empleados se enferman o mueren;
3. Prevención de cuestiones legales dentro del lugar de trabajo; y
4. Elevación de los costos de los servicios de salud.⁹

¿Por qué el VIH/SIDA es una problemática laboral?

Es clara la importancia que reviste el VIH/SIDA para los trabajadores y los sindicatos. En todo el mundo, el VIH/SIDA afecta con más frecuencia a los adultos en la cima de sus años productivos, entre los 15 y los 49 años de edad. En el 2002, la OIT estimó que 25 millones de personas que trabajan están infectadas con el VIH/SIDA¹⁰ (véase la Ilustración 2). Unos 23 millones se encuentran en 43 estados africanos, donde la epidemia del VIH ha creado un “estado de emergencia”.

Los trabajadores en todas partes del mundo corren el riesgo de infectarse con el VIH. En las regiones donde la prevalencia es elevada, la epidemia tiende a propagarse ampliamente en toda la población. En los países donde la prevalencia es baja, la epidemia se encuentra concentrada en poblaciones específicas que corren un mayor riesgo de infectarse. Sin embargo, ya que todo aquél que adopta comportamientos riesgosos corre el riesgo de infectarse o de transmitir el VIH, existe un alto potencial de que el virus se propague a la población en general. Además, incluso las tasas de prevalencia que se reportan como bajas pueden crear falsas apariencias. Muchos países y regiones, actualmente muestran aumentos rápidos de la infección por VIH. Por ejemplo, el SIDA es la principal causa de muerte entre los jamaíquinos que corresponden al grupo etario de 20 a 30 años.” En la región de Asia, que representa el 60 por ciento de la población mundial, incluso una tasa de prevalencia muy baja puede significar millones de infecciones.

Ilustración 2



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/facts/statreport_summary.pdf.

Sin adecuados esfuerzos de prevención, la población completa—particularmente aquellos en edad productiva—se encuentra en riesgo.

La OIT ha pronosticado que para el año 2005 se habrá perdido, por causa del SIDA, más del 10 por ciento de las fuerzas laborales de Botswana, Zimbabwe, y Sudáfrica. En estos países y Mozambique, la pérdida puede alcanzar el 20-30 por ciento para el año 2020.¹²

El VIH/SIDA afecta negativamente a los trabajadores actuales. El estigma y la discriminación pueden provocar la pérdida del empleo aun cuando los trabajadores continúen saludables y productivos, a menos que los empleadores tengan y apliquen políticas que protejan a los empleados que tienen VIH/SIDA. Las políticas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo deben complementarse con programas de educación en prevención, atención y apoyo, tanto para combatir el estigma y el temor como para permitir que los trabajadores que tienen VIH/SIDA continúen siendo empleados productivos. Los trabajadores que tienen VIH/SIDA a menudo experimentan una reducción en sus ingresos producto de las ausencias relacionadas con su enfermedad. A falta de tratamiento, los empleados faltan al trabajo o pierden sus empleos cuando se enferman. Por ejemplo, en un ingenio azucarero en Sudáfrica se determinó que los trabajadores que tenían VIH/SIDA habían

tomado un promedio de 55 días adicionales de licencia por enfermedad en los últimos dos años de sus vidas.¹³

Desde el inicio de la epidemia, los sindicatos han estado involucrados en la lucha contra el VIH/SIDA. Ven la epidemia como una problemática sindical, ya que los sindicatos representan a los trabajadores que:

- Viven con el VIH/SIDA;
- En el hogar, cuidan de algún familiar que tiene VIH/SIDA;
- Como parte de su trabajo, brindan atención a personas que viven con el VIH/SIDA;
- En el trabajo, se encuentran en riesgo de exposición a la sangre, con mayor frecuencia los trabajadores del área de la salud o de emergencias;
- Se sienten preocupados al trabajar con compañeros, debido a que carecen de información exacta sobre la transmisión del VIH; o
- Adoptan un comportamiento personal que los pone en riesgo de infectarse con el VIH.

Los sindicatos también han asumido un rol estelar en el desarrollo de respuestas de colaboración frente al VIH/SIDA. Por ejemplo, a principios del año 2000, John Sweeney, Presidente de la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales [American Federation of

Labor–Congress of Industrial Organizations (AFL–CIO)], y el Secretario de Trabajo de los EE.UU. convocaron la Cumbre de Sindicatos de EE.UU.—África sobre SIDA, auspici-

Por Qué el VIH/SIDA es una Preocupación Fundamental para el Sector Laboral

“En todos los países, [el VIH/SIDA] representa una amenaza para los medios de vida y los derechos básicos en el trabajo, y debilita el esfuerzo de garantizar un trabajo productivo y decente para mujeres y hombres. Ejemplos de discriminación contra personas VIH positivas (o incluso contra personas que se sospecha son seropositivas) incluyen medidas tales como pruebas obligatorias para denegar un empleo, una promoción o un seguro de salud”.

—UNAIDS, *Report on the Global HIV/AIDS Epidemic 2002*

ada por la Oficina de Políticas Nacionales sobre SIDA [Office of National AIDS Policy (ONAP)], de la Casa Blanca, para congrega a los sindicatos de Estados Unidos y África con el fin de afrontar la crisis del VIH/SIDA. Para los sindicalistas de África, esta cumbre cristalizó los esfuerzos de abordar la problemática del VIH/SIDA. Luego de la reunión, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres [International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)] promovió un plan de trabajo especial que define los roles y responsabilidades de los sindicatos y sus socios para afrontar el VIH/SIDA.

Este plan de trabajo, elaborado en Gabarone, Botswana, en septiembre del 2000, se conoce como la Declaración Sindical de Gabarone. Presenta un “Marco de Acción para Involucrar a los Trabajadores en la Lucha contra el VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo”. El Marco promueve la “creación de asociaciones y redes con socios donantes y organizaciones partidarias de los sindicatos, y con otros interesados” y el fortalecimiento de la “colaboración con otras agencias tales como la OIT, el Banco Mundial, la OMS ... quienes trabajan activamente en la lucha contra el VIH/SIDA”. Enfatiza además que la estrategia no puede sostenerse sin colaboraciones sociales que den participación al gobierno, a los empleadores y al sector laboral. La ICFTU ha abogado exitosamente por un aumento de los fondos para actividades internacionales sobre VIH/SIDA relacionadas con el sector laboral.

Los sindicatos han trabajado para garantizar que existan condiciones de trabajo seguras para los trabajadores del área de la salud, para evitar la discriminación contra los trabajadores infectados con el VIH/SIDA, y para proteger los beneficios a través de medidas tales como las siguientes:

- Educar a sus miembros con respecto a las políticas y las leyes que aplican a los lugares de trabajo, las cuales protegen a los trabajadores;
- Informar a sus miembros sobre las leyes de su país relativas a la no-discriminación, y cómo aplican las mismas a las personas con VIH/SIDA;
- Ofrecer educación en prevención, incluyendo información sobre los métodos de transmisión y reducción de riesgos;
- Educar a los trabajadores sobre cómo no se transmite el VIH, con el fin de reducir el estigma y la discriminación de que son objeto los compañeros de trabajo; e
- Informar a los miembros del sindicato, de manera que puedan adoptar un rol activo en la educación de otros—formalmente como multiplicadores, e informalmente con los compañeros de trabajo, la familia y los amigos.

Los Lugares de Trabajo como la Clave para la Prevención del VIH/SIDA y las Actividades de Atención: Una Perspectiva del Sector Laboral

30 de noviembre de 2001, la ICFTU pronunció una declaración para el Día Mundial del SIDA, (1 de diciembre) la cual, en parte, expresaba lo siguiente:

“Los lugares de trabajo constituyen el lugar clave para iniciar programas efectivos de prevención y atención relacionados con el VIH/SIDA. Los programas destinados a contrarrestar esta mortal enfermedad deben contar con la participación de los trabajadores, los sindicatos y los empleadores, en los esfuerzos para afrontar la crisis a través de acuerdos y de acciones conjuntas. Deben asimismo contemplar la protección social de los trabajadores y sus familias,” según el Secretario General de la ICFTU, Bill Jordan.

“El enfoque principal debe concentrarse en prevenir la propagación de la infección por VIH, a través de la información, la educación y el apoyo para el cambio de comportamiento”.¹⁴

¿Pueden los empleadores y los sindicatos reducir el impacto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo?

Los empleadores y los sindicatos pueden reducir el impacto negativo del VIH/SIDA. Si trabajan junto con las agencias del gobierno y las ONG, pueden ayudar a reducir la transmisión del VIH y mejorar la calidad y el tiempo de vida de las personas que viven con el VIH/SIDA. Las experiencias alrededor del mundo demuestran que los sindicatos y los empleadores pueden desarrollar políticas y programas de VIH/SIDA que, de manera exitosa:

- Eduquen a los trabajadores con respecto a la transmisión del VIH/SIDA y los comportamientos de riesgo;
- Prevengan las nuevas infecciones por VIH;
- Eliminen el estigma y la discriminación asociados con el VIH/SIDA;
- Permitan a los trabajadores que viven con el VIH/SIDA seguir siendo productivos;
- Creen un ambiente de trabajo positivo y que brinde apoyo; y
- Contribuyan a reducir la transmisión en la comunidad cercana.

Las políticas y programas en el lugar de trabajo afectan no sólo a la organización y sus trabajadores, sino también a las familias de los trabajadores y a la comunidad que le rodea. Por ejemplo, los trabajadores que están bien informados sobre la transmisión del VIH/SIDA puedan asimismo educar a sus familiares y amigos. Reducir el impacto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo expande los beneficios a la comunidad circundante.

Un análisis realizado por el Banco Mundial sobre los resultados y costos de las intervenciones en VIH/SIDA demostró que ofrecer servicios de prevención ha reducido las ITS y la infección por VIH—y que también produjo ahorros en los costos para algunos empleadores. Por ejemplo, una compañía minera de Sudáfrica¹⁵ reportó que el ofrecer tratamiento para las ITS, incluyendo el VIH, tuvo como resultado:

- Una reducción estimada de casi un 50 por ciento en las nuevas infecciones por VIH (incidencia del VIH); y
- Una disminución del 46 por ciento de ITS entre los mineros y sus parejas sexuales femeninas.

El afrontar el VIH/SIDA mediante la implementación de acciones en prevención, atención y apoyo puede reducir los costos directos e indirectos de los empleadores, y aumentar la productividad. En términos humanos, este aumento de la productividad y la disminución de las rotaciones de personal indican que menos personas se están enfermando y que los trabajadores con VIH/SIDA se mantienen productivos por más tiempo.

En países donde más del uno por ciento de la población está infectada con el VIH, los beneficios económicos o financieros de ofrecer programas de prevención, atención y apoyo son bastante convincentes.¹⁶ Por ejemplo:

Una compañía minera que redujo exitosamente las ITS y la transmisión del VIH, también ahorró un monto estimado de US\$539,630 al año. El costo de ofrecer tratamiento para las ITS fue de US\$230 por cada ITS que se previno ó US\$3 al año por empleado al promediarlo entre todos los empleados.

Otra compañía minera ha determinado que en el año 2002, el VIH/SIDA agrega unos US\$4 – US\$6 al costo de producir una onza de oro. Si no se hubiera hecho nada para mitigar el impacto, se estima que los costos hubieran alcanzado unos US\$9 la onza.¹⁷

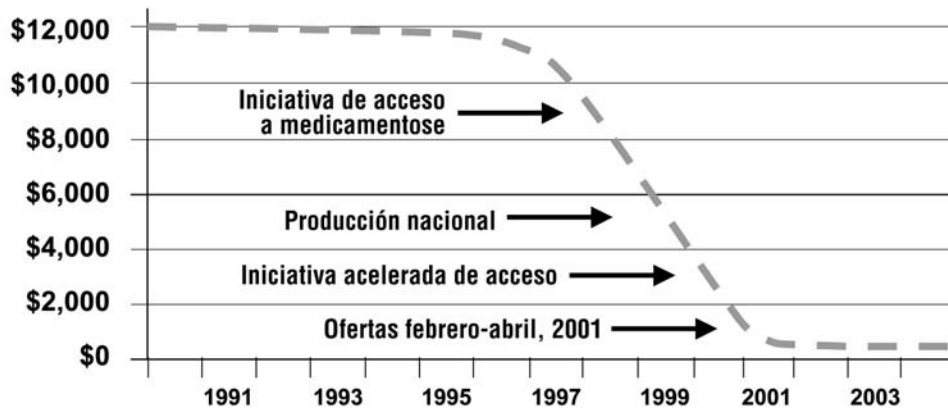
Las terapias antirretrovíricas (ARV) pueden aumentar el tiempo y la calidad de vida de las personas que viven con VIH/SIDA. Desgraciadamente, en muchas partes del mundo no hay disponibilidad de medicamentos ARV. Por ejemplo, de las 80,000 personas que viven en Europa Oriental y la Comunidad de Estados Independientes y que actualmente (a Febrero de 2004) necesitan tratamiento, solamente 7,000 lo están recibiendo.¹⁸ Algunas connotadas autoridades, incluyendo una reciente declaración consensuada de

Harvard y una comisión sobre macroeconomía de la Organización Mundial de la Salud, han respaldado el uso de terapias con medicamentos ARV que atacan directamente el virus VIH⁹. Los regímenes para la terapia con ARV, así como la disponibilidad y el costo de las terapias, están cambiando rápidamente. A medida que se dispone de nuevas investigaciones sobre el VIH/SIDA, se recomiendan diferentes regímenes de terapias. Las iniciativas de acceso a los medicamentos—tales como los acuerdos para reducir la protección de las patentes, las donaciones a gran escala de medicamentos para las terapias, por parte de las compañías farmacéuticas, y la reducción de los costos de fabricación—han contribuido a aumentar la disponibilidad y reducir los costos de estos medicamentos. Al 2002, el costo anual de los ARV se ha reducido de varios miles a varios cientos de dólares (véase la Ilustración 3). A medida que los tratamientos mejoran y se hacen más asequibles, los empleadores consideran que resulta efectivo, en términos de costos, ofrecer dichas medicinas a todos sus empleados infectados con el VIH

Ilustración 3

Precios asequibles

Costo anual por persona para la terapia triple en África (US\$)



Fuente: ONUSIDA. Disponible en: www.wto.org/english/tratop_e/trips_e/hosbjor_presentations_e/o7quick_e.pdf.

Y Los Aspectos Legales?

A la hora de responder al VIH/SIDA, los empleadores y los dirigentes / organizaciones sindicales deben tomar en consideración los aspectos legales. Cada país tiene leyes que influyen en la prevención del VIH/SIDA y en el aspecto de la atención en el lugar de trabajo y en toda la comunidad.

La Coalición de Empresas Asiáticas sobre VIH/SIDA ha identificado cinco áreas judiciales claves relacionadas con el VIH/SIDA:

1. Derechos humanos;
2. Derecho civil;
3. Derecho laboral;
4. Derecho penal; y
5. La ley y las pruebas de VIH.

Los empleadores deben estar al tanto de los aspectos legales relacionados con el VIH/SIDA y asegurarse que sus esfuerzos cumplan con todos los requisitos legales locales y nacionales, y que se actúe acorde con las declaraciones internacionales de los derechos humanos.

Derechos Humanos: La protección de los derechos humanos es esencial para prevenir la propagación del VIH. Los derechos esenciales a información, educación, salud y no-discriminación están entre los primeros que se violan en medio del pánico que con frecuencia rodea las respuestas iniciales a una creciente tasa de infección por VIH. Con relación al VIH/SIDA, pueden ocurrir los siguientes abusos contra los derechos humanos:

- Tentativas de negar el derecho al trabajo a personas infectadas con el VIH;
- Exigencia de los empleadores de realizar pruebas obligatorias;
- Discriminación contra clases de personas, tales como hombres que tienen sexo con otros hombres, trabajadoras sexuales, consumidores de drogas inyectadas, niños, inmigrantes, refugiados y trabajadores visitantes;
- Demands for detention, isolation, or other attacks on the liberty and freedom of movement of HIV-infected individuals and their families;
- Invasión de la privacidad, incluyendo la publicación de los nombres y las direcciones de personas que supuestamente están infectadas con el VIH;
- Tentativas de negar o reducir el acceso a los servicios de atención a la salud a personas infectadas con el VIH; y

- Tentativas de negar los derechos a asistencia económica o el derecho a la educación a personas infectadas con el VIH.

Derecho Civil: Se ha hecho mucho énfasis en las protecciones civiles, tales como la confidencialidad y la privacidad, como importantes derechos legales, ya que una prevención exitosa del VIH depende de que las personas confíen en los trabajadores de salud y recurran voluntariamente a los servicios de consejería, pruebas y atención relacionados con el VIH. Otro aspecto importante del derecho civil es la noción de autonomía individual y el principio del consentimiento consciente como un requisito para realizar pruebas de VIH. En algunos países, muchas personas han alegado que se les sometió a pruebas de VIH sin su conocimiento o su debida aceptación.

Derecho Laboral: Los principios más importantes que se han adoptado con relación al área laboral son:

- Las personas con VIH no deben ser objeto de discriminación durante el proceso de reclutamiento o después de otorgárseles un empleo; y
- Al VIH/SIDA debe dársele el mismo tratamiento que a otras enfermedades que ponen en riesgo la vida—cuando un empleado se enferma, se deben hacer esfuerzos para proporcionarle “facilidades razonables”.

Las Directrices de 1988 sobre SIDA y Empleo, elaboradas por la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS), pueden ayudar a las compañías multinacionales a abordar las diferencias en las leyes nacionales.

Derecho Penal: Varios países han intentado introducir nuevas leyes penales que estipulan como un delito el transmitir el VIH sea “voluntariamente” o por negligencia. Este enfoque ha sido desacreditado por dos razones. Primero, las leyes han sido en gran medida poco aplicables, debido a que tratan sobre la vida privada de las personas, y es difícil probar la “intención” de infectar a otra persona. Segundo, dichas leyes han demostrado ser perjudiciales para la salud pública, porque se arriesgan a convertir en criminales a todas las personas con VIH, lo que puede hacer que las personas teman recurrir a las pruebas de VIH, y a los servicios de consejería y atención.

La Ley y las Pruebas de VIH: Los requisitos de los empleadores de realizar pruebas obligatorias con frecuencia entran en conflicto con leyes nacionales e internacionales, incluyendo leyes constitucionales, penales y civiles. En Tailandia, por ejemplo, una prueba de VIH obligatoria viola seis leyes diferentes.

Todos los empleadores deben cumplir con las leyes, reglas y regulaciones locales, regionales y nacionales que rigen la relación entre los empleadores y los trabajadores. La

siguiente puede servir como una posible lista de verificación de los aspectos legales a considerar con respecto al VIH/SIDA en el lugar de trabajo:

- Depuración de los empleados antes de otorgarles un empleo y confidencialidad de la información médica;
- Aspectos relacionados con la discriminación en cuanto a vivienda, migración o asistencia;
- Procedimientos de primeros auxilios y control de infecciones;
- Beneficios que incluyen asistencia médica, licencia por enfermedad y beneficios por muerte;
- Reasignación de los deberes de trabajo y aspectos relacionados con las facilidades especiales;
- Discapacidad y condiciones de empleo para personas discapacitadas;
- Capacitación de los trabajadores en torno a asuntos de salud y seguridad;
- Aspectos de la rescisión;
- Empleo de personas con condiciones médicas; y
- Derechos de propiedad intelectual, tales como derechos de patente que aplican a los medicamentos para el VIH/SIDA.

Como las leyes varían de un país a otro, los empleadores deben examinar las leyes correspondientes a su jurisdicción y, si fuera necesario, consultar a un asesor legal. Muchos empleadores han escogido afrontar el VIH/SIDA ofreciendo servicios de atención como los que ofrecen para enfermedades como la tuberculosis o la diabetes. Un principio orientador para afrontar el VIH/SIDA ha sido la sensibilidad y la flexibilidad al afrontarlo y el compromiso de evitar la discriminación y el estigma en el lugar de trabajo.

Retos que Enfrentan los Esfuerzos en el Lugar de Trabajo: Estigma, Discriminación y Falta de Conocimientos Programáticos

Los dirigentes en el lugar de trabajo—tanto los gerenciales como los sindicales—enfrentan una variedad de retos para elaborar e implementar con éxito programas y políticas de VIH/SIDA. Entender estos retos constituye el primer paso para superarlos. Entre los mayores retos al afrontar el VIH/SIDA se encuentran el estigma y la discrimi-

nación. Por lo regular obedecen al temor—provocado por los mitos, la desinformación, y la falta de conocimientos sobre cómo se transmite y cómo no se transmite el VIH.

Los efectos negativos del estigma y la discriminación en el lugar de trabajo pueden ser considerables, tanto para la empresa como para los mismos trabajadores. Por ejemplo:²⁰

- Los compañeros pueden rehusarse a trabajar con alguien que tiene o se supone que tiene VIH/SIDA;
- Los compañeros de trabajo pueden acosar a la persona;
- El individuo puede aislarse durante el almuerzo y los recesos; y
- Puede que se le solicite a la persona que use baños separados u otras instalaciones.

Una encuesta realizada en Trinidad y Tobago determinó que el 50 por ciento de las personas VIH-positivas no están dispuestas a solicitar empleos por temor a que se les discrimine y no sean contratados.²¹

Estas personas también pueden ser objeto de discriminación. Por ejemplo:

- Pueden ser despedidos;
- Pueden no ser tomados en cuenta para una promoción o que se les niegue un aumento;e;
- Pueden ser objeto de restricciones laborales injustas;
- Puede que la organización se rehúse a proporcionarles facilidades razonables por su condición, cuando las proporcionaría a personas con otra enfermedad grave;
- Puede que se les niegue seguro médico u otros beneficios; y
- Los representantes sindicales que no están informados pueden tratar a dichas personas de manera injusta y no equitativa con relación a los servicios y la representación.

¿Qué son el Estigma y la Discriminación y en qué se diferencian?

El **Estigma** implica el uso de una característica o atributo para desacreditar o restar valor a una persona o a un grupo, y separarlos de la población en general o del orden social normal.²² En el lugar de trabajo, el estigma relacionado con el VIH/SIDA refuerza los estereotipos y los mitos en torno al VIH. Puede conducir a un comportamiento que aisle a los empleados e interfiera con la productividad. También puede ser más sutil, como cuando los trabajadores no socializan con los demás en los comedores o áreas de descanso.

Por ejemplo: Los trabajadores que son VIH positivos son a veces forzados por otros trabajadores a sentarse solos en el comedor, o les dicen que usen un baño por separado.

La **Discriminación** ocurre cuando a una persona se le trata desfavorable e injustamente por el hecho de pertenecer, o que se cree pertenece, a un grupo en particular. La discriminación siempre implica una acción.²³

Por ejemplo: Puede que un empleador disponga que los que soliciten empleo deben someterse a pruebas de VIH obligatorias, y que niegue el empleo a cualquiera que resulte positivo. A una aeromoza en Sudáfrica se le negó un empleo debido a su estatus de VIH positivo.²⁴

Tanto el estigma como la discriminación pueden evitarse o minimizarse con acciones rápidas por parte de los dirigentes sindicales y los gerentes. Los programas de educación y prevención pueden proporcionar información a todos los trabajadores sobre la transmisión del VIH. Los programas de educación y prevención pueden informar a todos los trabajadores sobre la transmisión del VIH. Las políticas escritas sobre VIH/SIDA, que son publicitadas, y que se entienden bien, y los programas efectivos de educación y prevención, ayudan a afrontar el estigma y la discriminación y promueven un ambiente de respeto y dignidad para cada trabajador. El uso del enfoque del Programa Trabajo Vivo según se presenta en esta Guía puede ayudar en la lucha contra el estigma y la discriminación (el Apéndice 10 también ofrece más información).

Un marco de políticas que puede ser especialmente útil para afrontar el estigma y la discriminación es el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT (véase el Apéndice 4).²⁵ Este Repertorio es un documento integral que aborda el VIH/SIDA en el mundo del trabajo a nivel internacional.

Los principios fundamentales del Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT son salvaguardar las condiciones de un trabajo decente, evitar el estigma, y promover la no-discriminación y la dignidad de los trabajadores y las personas que viven con el VIH/SIDA. El Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT promueve la asociación entre gobiernos, sindicatos y empleadores para afrontar la problemática del VIH/SIDA en el lugar de trabajo. A través del mecanismo de los pactos colectivos, se espera que esta asociación aborde lo siguiente:

- Provisión de programas de educación y prevención del VIH/SIDA;
- Ampliación de los beneficios relacionados con la salud; y
- Mecanismos para resarcir los agravios producto de prácticas discriminatorias, denegación de beneficios y otros aspectos relacionados con el VIH/SIDA.

Otra barrera que impide la creación de políticas y programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo consiste en la poca familiaridad con tales programas y sus beneficios. Los empleadores necesitan acceso a información exacta sobre el VIH/SIDA y sobre modelos de políticas y programas que sean efectivos. Esta Guía proporciona tal información y, a través de una continua colaboración con las ONG del área de VIH/SIDA y agencias gubernamentales, se puede obtener información adicional.

Referencias

¹ Stover, J., & Bollinger, L. (1999). *El Impacto económico del SIDA [The economic impact of AIDS]*. Estudio realizado por *The Futures Group International*, como parte del Proyecto de Políticas, Agencia de los EE.UU. para el Desarrollo Internacional (USAID).

² ONUSIDA. (2002). *Informe sobre la Epidemia Global del VIH/SIDA [Report on the global HIV/AIDS epidemic]*. Disponible en: www.unaids.org/html/pub/global-reports/barcelona/brglobal_aids_report_en_pdf.pdf.

³ Morris, C., Burdige, D.R., & Cheevers, E.J. (2001). *Impacto económico de la infección por VIH sobre una cohorte de trabajadores en un ingenio azucarero en Sudáfrica desde la perspectiva de la industria [Economic Impact of HIV infection on a cohort of male sugar mill workers in South Africa from the perspective of industry]*. Vancouver, Canadá, y Durban, Sudáfrica: *University of British Columbia e Illovo Sugar*.

⁴ Lamptey, P. (2001, 28 de junio). *Impacto económico del VIH/SIDA: Medición de los costos y la respuesta empresarial [Economic impact of HIV/AIDS: Measuring costs and business response]*. Discurso ante la *Brookings Institution*.

⁵ Whiteside, A. (2001). Demografía y economía del VIH/SIDA [Demography and economics of HIV/AIDS]. *British Medical Bulletin*, 57.

⁶ ONUSIDA. (2002). *Informe sobre la epidemia global del VIH/SIDA [Report on the global HIV/AIDS epidemic]*. Disponible en: www.unaids.org/html/pub/global-reports/barcelona/brglobal_aids_report_en_pdf.pdf.

⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2004). *Cómo Revertir la Epidemia: Hechos y Opciones de Políticas. El VIH/SIDA en Europa Oriental y la Comunidad de Estados Independientes [Reversing the Epidemic: Facts and Policy Options. HIV/AIDS in Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States]*. Disponible en: www.undp.sk/hiv.

⁸ ONUSIDA. (2002). Hoja Informativa: *El impacto del VIH/SIDA [The impact of HIV/AIDS]*. Disponible en: www.unaids.org/html/pub/publications/factsheets02/fsimpact_en_pdf.pdf.

⁹ New York: The Conference Board (1997). *Respuesta corporativa al VIH/SIDA*.

¹⁰ Véase la página web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids.

¹¹ (27 de marzo de 2003). Se insta a los empleadores a que distribuyan condones en el lugar de trabajo. *Jamaica Observer*.

¹² OIT. (2000). *El VIH/SIDA en África: El impacto en el mundo del trabajo [HIV/AIDS in Africa: The impact on the world of work]*. Disponible en: www.ilo.org/public/english/protecti-on/trav/aids/publ/adforange.pdf

¹³ Morris, C., Burdge, D.R., & Cheevers, E.J. (2001). *Impacto económico de la infección por VIH sobre una cohorte de trabajadores en un ingenio azucarero en Sudáfrica desde la perspectiva de la industria [Economic Impact of HIV infection on a cohort of male sugar mill workers in South Africa from the perspective of industry]*. Vancouver, Canadá, y Durban, Sudáfrica: *University of British Columbia e Illovo Sugar*.

¹⁴ Confederación Internacional de Sindicatos Libres. (30 de noviembre de 2001). *Para detener el SIDA se necesitan acciones en el lugar de trabajo a nivel mundial [Halting AIDS requires world-wide workplace action]*. Boletines en línea de la ICFTU. Disponible en: www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991214383&Language=EN.

¹⁵ Family Health International. (2000). Cómo forjar una sociedad multisectorial para prevenir el VIH y otras ITS en las comunidades mineras de Sudáfrica. *Impacto sobre el VIH, 2 [Forging multisectoral partnership to prevent HIV and other STIs in South Africa's mining communities. Impact on HIV, 2]*.

¹⁶ Pramualratana, A., & Rau, B., ed. (1999). *Programas de VIH/SIDA en empresas del sector privado [HIV/AIDS programs in private sector businesses]*. Bangkok: Coalición de Empresas Tailandesas frente al SIDA [Thailand Business Coalition on AIDS].

¹⁷ (25 de abril de 2002). La industria del oro estima los costos del SIDA [Gold industry counts cost of AIDS]. BBC News. También: (2002). *Ley Africana sobre Crecimiento y Oportunidades, ¿Cómo responden las empresas al VIH/SIDA? [African Growth and Opportunity Act, How are businesses responding to HIV/AIDS?]*. Washington, D. C.: Synergy.

¹⁸ PNUD. (2004). *Cómo Revertir la Epidemia: Hechos y Opciones de Políticas. El VIH/SIDA en Europa Oriental y la Comunidad de Estados Independientes [Reversing the Epidemic: Facts and Policy Options. HIV/AIDS in Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States]*. Disponible: www.undp.sk/hiv.

¹⁹ Cahn, P., & Zala, C. *Monitoreo de la Infección por VIH y los antirretrovirales [Monitoring HIV Infection and antiretrovirals]*. Disponible en: www.unaids.org/publications/documents/care.

²⁰ Muchos de estos ejemplos provienen de “Política en el Lugar de Trabajo”, de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades [*Centers for Disease Control and*

Prevention – CDC]. *Herramientas para Dirigentes Sindicales*. El Sector Laboral Responde al Programa de SIDA. Departamento de Salud y Servicios Humanos. Disponible en: www.brta-lrta.org.

²¹ Centro de Epidemiología del Caribe [Caribbean Epidemiology Centre – CAREC] y Recurso para la Acción Comunitaria [Community Action Resource - CARE]. (2000). *Calidad de la atención en VIH/SIDA en Trinidad y Tobago: Perspectiva del que recibe y del que brinda atención* [Quality of HIV/AIDS care in Trinidad and Tobago: The care receiver and care provider perspective].

²² Véanse las definiciones de Goffmann (1963) y Gilmore y Somerville (1994), en *Estigma, VIH/SIDA y Prevención de la Transmisión de Madre a Hijo: Estudio Piloto en Zambia, India, Ucrania y Burkina Faso* [Stigma, HIV/AIDS and prevention of mother-to-child transmission: A pilot study in Zambia, India, Ukraine and Burkina Faso]. Disponible: www.panos.org.uk/files/Stigma.pdf.

²³ ONUSIDA. (2002). *Marco Conceptual y Bases para la Acción: Estigma y Discriminación por causa del VIH/SIDA* [A conceptual framework and basis for action: HIV/AIDS stigma and discrimination]. Disponible en: www.unaids.org/html/pub/publications/irc-pub02/jc891-wac_framework_en_pdf.pdf.

²⁴ Proyecto Ley de SIDA. Disponible en: www.alp.org.za/resctr/jdgmnts/pdf/20000928_judhoffman.pdf.

²⁵ OIT. (2000). *Repertorio de Recomendaciones Prácticas* [Code of Practice]. Ginebra, OIT. Disponible en: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/codemain.htm, y también el Apéndice 4 de esta Guía.

