

Módulo 3

Cómo Formular Políticas de VIH/SIDA para el Lugar de Trabajo

Valor de las Políticas de VIH/SIDA

Necesidad de Políticas en el Lugar de Trabajo

La experiencia en países donde la epidemia ha tenido un fuerte impacto ha demostrado la importancia de las políticas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Tanto los empleadores como los trabajadores necesitan estas políticas. Es probable que los sindicatos estén particularmente interesados en que a los trabajadores se les garanticen las siguientes protecciones, a través de políticas y pactos colectivos:¹

1. **Prevención de la discriminación relacionada con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y protección de los derechos civiles de los trabajadores, incluyendo:**
 - El cumplimiento de las leyes y regulaciones que evitan la discriminación y ofrecen protecciones para los trabajadores que sufren enfermedades graves o que tienen alguna discapacidad; y
 - La protección de la confidencialidad de la información médica, incluyendo la condición de VIH de un trabajador.
2. **Protección y mejoramiento de los beneficios laborales, incluyendo:**
 - El acceso al cuidado de la salud a través de un seguro médico o de servicios directos de salud;
 - El acceso a servicios específicos relacionados con el VIH, incluyendo los servicios de educación en prevención, atención y apoyo; y
 - El acceso a las actuales terapias avanzadas de tratamiento del VIH/SIDA, cuando sea posible.

3. Promoción de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, incluyendo:

- La adopción y aplicación de los procedimientos para el control de las infecciones denominados *Precauciones Universales* para minimizar el riesgo de infección entre los trabajadores que pudieran estar expuestos a agentes patógenos que se encuentran en la sangre. Por ejemplo, los trabajadores del cuidado de la salud están frecuentemente expuestos a la sangre en su empleo y por tanto pueden estar expuestos a la hepatitis B, la hepatitis C ó el VIH.

Se han establecido procedimientos para dar seguimiento a los trabajadores después que han estado expuestos a la sangre, o que han sufrido una lesión en el trabajo producto de un pinchazo con una aguja, una salpicadura de sangre humana en los ojos, nariz o boca, u otro evento similar. Los procedimientos inmediatos y su secuencia, luego de una exposición, deben incluir:

- Usar guantes protectores y limpiar la herida (o lavar el área salpicada con sangre);
- Notificar al supervisor;
- Ir a la sala de emergencias o a la clínica de salud de los empleados y recibir tratamiento médico contra una posible exposición a la hepatitis B y C, y a la infección por VIH (Nota: Usted no quiere esperar a ver si la lesión ocasiona una infección para obtener tratamiento. Obtener tratamiento que al final no se necesitaba es mucho más seguro y prudente que esperar a ver si está infectado con hepatitis o el VIH);
- Documentar detalladamente el pinchazo con la aguja o la salpicadura de sangre; y
- Ponerse en contacto con el representante sindical (proporcionarle la documentación sobre el incidente).

Los programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo tienen una efectividad limitada si no hay políticas que los orienten y refuercen. Es poco probable que los trabajadores participen activamente en programas educativos, procuren diagnósticos o tratamientos de las ITS, o soliciten pruebas voluntarias si temen ser estigmatizados y discriminados en el lugar de trabajo o perder su empleo. En ausencia de protecciones laborales que se reflejen en las políticas del empleador o en los pactos colectivos, es probable que los representantes sindicales se concentren en los temores y las preocupaciones que tienen los trabajadores. Mucha de la ansiedad que produce el VIH/SIDA puede eliminarse a través de políticas en el lugar de trabajo que definan la posición y las prácticas que el empleador ha adoptado para evitar la transmisión del VIH y afrontar el VIH/SIDA entre

los empleados. Dichas políticas también pueden servir de base para los términos de los pactos colectivos.

Cómo Afrontar el Estigma y la Discriminación a través de la Política del Lugar de Trabajo

De particular importancia son las disposiciones que abordan el estigma y la discriminación. A continuación se presentan algunos ejemplos de estigma y discriminación que una política en el lugar de trabajo puede ayudar a evitar.

Las personas que tienen, o de quienes se cree que tienen VIH/SIDA pueden ser objeto del estigma. Por ejemplo:²

- Los compañeros de trabajo pueden rehusarse a trabajar con la persona;
- La persona puede ser víctima de acoso por parte de sus compañeros;
- La persona puede ser aislada durante las comidas y los recesos; y
- Puede que a la persona se le solicite que use baños u otras instalaciones por separado.

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

- Pueden ser despedidos;
- Puede que no se les tome en cuenta para una promoción o se les niegue un aumento;
- Pueden ser objeto de restricciones injustas;
- La organización puede rehusarse a tomar medidas razonables para acomodar a estas personas debido a su condición, cuando lo harían para las que tienen otras enfermedades graves;
- Puede que se les niegue seguro médico u otros beneficios; y
- Los representantes sindicales carentes de información pueden tratarlas de manera injusta y no equitativa con respecto a la prestación de servicios y la representación.

El lugar de trabajo ofrece una oportunidad única de confrontar la discriminación y el estigma sociales. Si usted enseña que no hay necesidad de temer a las personas que viven con VIH/SIDA y ofrece una garantía de permanencia en el empleo, está enviando un mensaje eficaz. Es más que un simple mensaje educativo. Las políticas antidiscriminatorias del lugar de trabajo ofrecen garantías visibles de que las personas pueden vivir y trabajar con VIH/SIDA, a menudo por muchos

años, sin temor a perder sus ingresos o al aislamiento. Una vez las medidas antidiscriminatorias en el lugar de trabajo han sido establecidas, es mucho más probable que las personas se sometan a pruebas para conocer su condición, tomen en serio los mensajes educativos sobre cómo puede y no puede transmitirse el VIH y, por último, busquen modificar un comportamiento de alto riesgo. Una política en el lugar de trabajo deberá abordar directamente el estigma, prohibir la discriminación y asegurar la confidencialidad de la información.

¿En qué consiste una política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo?

Una política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo define la posición y las prácticas de una organización para evitar la transmisión del VIH y manejar los casos de infección por VIH o SIDA entre los empleados.

Los gerentes y dirigentes sindicales con experiencia en el manejo del VIH/SIDA en el lugar de trabajo han aprendido el valor de las políticas que establecen la posición del empleador—y a menudo especifican procedimientos para orientar a los gerentes, dirigentes sindicales y empleados a todos los niveles.

Idealmente, la política la redacta y la adopta formalmente la alta gerencia y los dirigentes sindicales, y se le comunica de manera consistente a los empleados a todos los niveles; además, se utiliza para guiar el comportamiento en el lugar de trabajo y las actividades diseñadas para evitar y tratar el VIH/SIDA.

Debe haber copias por escrito de la política a disposición de los miembros del personal, el gerente o el representante sindical.

Beneficios de las Políticas Escritas

Algunos empleadores, especialmente los más pequeños, no tienen políticas formales por escrito. Más bien, aplican prácticas que no están escritas y que llegan a establecerse con el tiempo. Eventualmente, surgen prácticas estándares que orientan a los gerentes, dirigentes sindicales y trabajadores, y usualmente ayudan a obtener resultados consistentes, predecibles y deseados. Sin embargo, ya que estas prácticas estándares se crean solamente a través de la repetición de experiencias, las mismas no existen cuando surge un problema por primera vez o cuando el empleador aborda el VIH/SIDA por primera vez. Esto significa que algunos trabajadores pueden tener experiencias muy negativas antes de que las prácticas estándares se hayan establecido.

Algunas veces las únicas políticas escritas que tiene un empleador pequeño con relación a las políticas sanitarias del lugar de trabajo y los derechos de los trabajadores son las estipuladas en un pacto colectivo. Estos acuerdos por escrito son de gran importancia para los trabajadores, dirigentes sindicales y sindicatos, ya que son obligatorios y se pueden hacer cumplir. En otras palabras, es un documento con fuerza legal. El lenguaje contractual del lugar de trabajo puede proporcionar información para la formulación de la política de la compañía y viceversa. De manera similar, las políticas del lugar de trabajo pueden ser útiles porque están escritas, se adoptaron por consenso y ofrecen una base para una implementación y aplicación consistentes.

Las políticas escritas tienen ventajas sobre la práctica no escrita, ya que éstas:

- Ofrecen una filosofía y un marco para afrontar de manera consistente el VIH/SIDA (y algunas veces otras enfermedades mortales) en los sitios y áreas de trabajo;
- Especifican procedimientos para afrontar el VIH/SIDA que evitan la confusión y la incertidumbre;
- Hacen más fácil esbozar las funciones (requisitos y normas) de los trabajadores y la gerencia, observar las leyes relacionadas con el VIH/SIDA y asegurar que las acciones estén acordes con la política.
- Establecen las responsabilidades de los empleados, no sólo con relación a los aspectos de salud y seguridad, sino también para evitar el estigma y la discriminación contra los trabajadores infectados con el VIH;
- Informan a los trabajadores sus derechos y protecciones;
- Establecen una forma para que los trabajadores busquen recursos y reclamen protecciones; y
- Afirman el derecho de los trabajadores a preservar la confidencialidad.

Tipos de Políticas del Empleador

Algunas veces, las políticas del empleador son específicas del VIH/SIDA y algunas veces forman parte de políticas generales que abordan enfermedades mortales o discapacidades. Los pactos colectivos pueden también ser generales o específicos con respecto al VIH/SIDA.

Políticas que Abordan Enfermedades Mortales: Algunos empleadores deciden no tener una política específica del VIH/SIDA para enfatizar que será tratado como cualquier otra enfermedad. Normalmente estos empleadores incluyen el VIH/SIDA en políticas generales sobre discapacidades y enfermedades mortales, tales como el cáncer y la tuberculosis (TB). Esta estrategia asegura un enfoque coherente para las principales enfermedades y

discapacidades. La Declaración Europea sobre los Principios del Empleo para el VIH/SIDA clama por “coherencia con las políticas para otras condiciones médicas graves y potencialmente progresivas”. (Para obtener copia de estos principios, visite la página web de *National AIDS Trust*: www.nat.org.uk/publications/employers.html).

Políticas Específicas del VIH/SIDA: Algunos empleadores desarrollan políticas específicamente para el VIH/SIDA con el propósito de demostrar la responsabilidad social del empleador y su preocupación por la salud y la seguridad de los trabajadores. Este enfoque reconoce que el VIH/SIDA constituye un importante problema de salud evitable y resalta el compromiso que tiene el empleador de abordarlo apropiada y responsablemente. Estas políticas normalmente abordan—y por tanto ayudan a evitar—el estigma y la discriminación. En comparación con políticas más generales, las que son específicas del VIH/SIDA frecuentemente ofrecen pasos más claros para la toma de acciones por parte de los empleados y protecciones más claramente definidas para los trabajadores infectados con el VIH/SIDA. También reconocen la singularidad de la pandemia y sus implicaciones especiales para los empleados, sindicatos, trabajadores y el público en general.

Principios Básicos para las Políticas de VIH/SIDA

Alcance de una Política de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo

Algunas políticas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo comprenden muchas páginas, mientras que otras abarcan únicamente unos cuantos párrafos. Usualmente la longitud depende de si la política simplemente esboza pautas amplias u ofrece instrucciones detalladas y procedimientos para la implementación.

Una política integral de VIH/SIDA:

- Ofrece un marco para la práctica consistente en un lugar de trabajo;
- Expresa las normas de comportamiento que se espera de todos los empleados, con atención específica a la prevención del estigma y la discriminación;
- Permite que los empleados conozcan la asistencia que está disponible para ellos y sus familiares, y dónde procurarla;
- Instruye a supervisores y gerentes sobre cómo manejar el VIH/SIDA en sus grupos de trabajo;
- Con frecuencia ofrece una base para que haya coherencia y/o para asegurarla con los pactos colectivos;

- Con frecuencia refleja las protecciones estipuladas en los pactos colectivos del sindicato;
- Asegura coherencia con las correspondientes leyes o regulaciones locales y nacionales;
- Crea un fundamento para los programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo;
- Promete que la información sobre los empleados será confidencial; y
- Especifica los requisitos que deben cumplir los suplidores y/o contratistas en cuanto a ofrecer programas de VIH/SIDA y/o protección a sus empleados.

Además, una política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo debería responder las siguientes preguntas básicas, que probablemente son de especial interés para los trabajadores y dirigentes sindicales:

- ¿Quiénes están incluidos en la política?
- ¿Quién la implementa?
- ¿Cómo se toman las decisiones sobre implementación y cumplimiento?
- ¿Quién la revisa?

Principios Básicos para las Políticas de VIH/SIDA

Las políticas exitosas de VIH/SIDA que utilizan empleadores alrededor del mundo comparten varios principios básicos. Estos principios son recomendados por organizaciones internacionales, tales como la OIT y ONUSIDA, así como por muchos grupos empresariales en África, Norteamérica, Latinoamérica y Asia. Fueron elaborados a partir de los *Diez Principios para el Lugar de Trabajo*, desarrollados en 1988 en los Estados Unidos, por la Comisión Ciudadana del SIDA en la Ciudad de New York y New Jersey del Norte (véase el Apéndice 3). Los principios más ampliamente utilizados son los que se incluyen en las Directrices de la OIT sobre el VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo como "*Principios Claves del Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo*" de la OIT (véase el Apéndice 4).

Entre las coaliciones empresariales que han adoptado estos principios básicos u otros similares, se encuentran las siguientes:

- Coalición Global de Empresas contra el VIH/SIDA;
- Federación de Empleadores de Kenia;
- Intercambio Empresarial sobre SIDA & Desarrollo con sede en el Reino Unido (en inglés BEAD);

- Coalición de Empresas Asiáticas contra el SIDA; y
- Coalición de Empresas Tailandesas frente al SIDA.

La Comunidad de Desarrollo del África Austral [*Southern African Development Community –SADC*] en consulta con sus estructuras tripartitas –empleador, empleados y gobierno– también ha desarrollado un repertorio de recomendaciones prácticas para sus 14 países miembros en el África al Sur del Sahara. La Coalición de Empresas Asiáticas contra el SIDA incluye varias compañías—grandes y pequeñas—que han adoptado políticas coherentes con estos principios básicos, tales como *Angkor Beer* de Camboya; *Body Shop*, *Levi Strauss*, *Hai Ha Kotobuki* de Vietnam; Unilever, IBM, Nike de Tailandia; *Northwest Airlines*, Xerox y Levi Strauss. (Los Apéndices 2 y 4 incluyen copias de las políticas de varias compañías y organizaciones laborales).

A continuación se presenta un resumen de los *Principios Claves*, los cuales tienen un valor específico para los sindicatos y empleadores. **Los principios provienen directamente del Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT.**

1. Reconocimiento del VIH/SIDA como un problema del lugar de trabajo

Principio: “El VIH/SIDA constituye un problema del lugar de trabajo y debe tratarse como cualquier otra enfermedad/condición grave en el lugar de trabajo. Esto es necesario no sólo porque afecta la fuerza de trabajo, sino también porque el lugar de trabajo, como parte de la comunidad local, tiene que desempeñar un papel en la lucha por limitar la propagación y los efectos de la epidemia”.

Justificación: No hay razones médicas u otras razones para tratar a las personas con VIH/SIDA de manera diferente a cualquier otra persona que sufra de una enfermedad grave o mortal. La adopción de estos principios ayuda a garantizar una fuerza de trabajo leal y productiva, y reduce la rotación de mano de obra. Además, la coherencia entre la política y la práctica normalmente demuestra una gerencia correcta.

2. No-discriminación

Principio: “En aras de un trabajo decente y del respeto por los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas o afectadas por el VIH/SIDA, no debe existir discriminación contra los trabajadores sobre la base de una condición de VIH, real o percibida. La discriminación y estigmatización de las personas que viven con VIH/SIDA inhiben los esfuerzos dirigidos a promover la prevención del VIH/SIDA”.

Justificación: Las buenas prácticas de empleo se basan en hechos firmes y establecidos. Los hechos científicos y epidemiológicos son que las personas con VIH/SIDA no representan un riesgo de transmisión para sus compañeros a través del contacto

ordinario en el lugar de trabajo. No hay riesgo de contagiarse con el VIH por estrechar la mano o compartir utensilios y otros objetos en el lugar de trabajo. Ya que las personas que viven con VIH/SIDA no representan un riesgo para sus compañeros a través de un contacto ordinario en el lugar de trabajo, no hay razón para un tratamiento diferente por parte del empleador y los compañeros. Esta igualdad de tratamiento puede lograrse solamente si se supera el estigma y se evita la discriminación contra los individuos de quienes se supone que son positivos al VIH.

El hecho de que los empleados estén mal informados conduce a menudo a la discriminación, lo que a su vez puede ocasionar paros e interrupciones del trabajo. Promover la no-discriminación y un ambiente de trabajo que brinde apoyo, donde no haya estigmatización, es importante para asegurar un lugar de trabajo productivo. Se puede evitar las interrupciones en el lugar de trabajo asegurando que los programas de educación y prevención se ofrezcan de manera oportuna y regular para todos los trabajadores.

Los gerentes de nivel superior, los dirigentes sindicales y otros representantes de los trabajadores deberían motivarse a que utilicen sus posiciones de liderazgo para fijar la norma de no-discriminación en el lugar de trabajo y promover la educación en prevención del VIH/SIDA. El respaldo de los programas del lugar de trabajo por parte de los dirigentes sindicales y gerentes puede influir considerablemente en la efectividad de estos programas.

3. Igualdad de Género

Principio: “Las dimensiones de género del VIH/SIDA se deben reconocer. La mujer tiene más probabilidades de infectarse, y con frecuencia es más afectada adversamente por la epidemia del VIH/SIDA que el hombre por razones biológicas, socio-culturales y económicas. Mientras mayor es la discriminación de género en las sociedades y menor la posición de la mujer, más negativamente las afecta el VIH/SIDA. Por tanto, una mayor igualdad en las relaciones de género y la potenciación de la mujer son vitales para prevenir exitosamente la propagación de la infección por VIH y habilitar a la mujer para que enfrente al VIH/SIDA”.

Justificación: En los países en desarrollo, la mujer es una parte creciente de la fuerza de trabajo formal. Tristemente, en muchos países, también constituyen una parte creciente de la población que se infecta con el virus VIH—las mujeres comprenden el 47 por ciento de las personas que viven con VIH/SIDA alrededor del mundo, y componen la mayoría de los casos en el África al Sur del Sahara. Las mujeres a menudo se infectan con el VIH a una edad más temprana que los hombres. Algunas veces se infectan como resultado de la violencia de género en el hogar, la escuela o el lugar de trabajo.

Los empleadores tienen que preocuparse por la igualdad de género en la educación sobre prevención del VIH y la atención, porque las desigualdades de género pueden minar la efectividad de los servicios de prevención para las trabajadoras si no se brindan apropiadamente, y porque la mujer tiene la carga primaria de cuidar a los miembros enfermos de la familia. Los programas de educación de los lugares de trabajo tienen que incluir información balanceada y sensible al género, algunas veces provista a través de sesiones por separado. Las trabajadoras deberían tener un igual acceso a los programas de educación en prevención, atención y apoyo. Los esfuerzos por lograr la igualdad de género en todos los aspectos del lugar de trabajo también contribuirán a reducir la transmisión del VIH.

4. Ambiente Laboral Saludable

Principio: “El ambiente laboral debe ser saludable y seguro, en la medida en que resulte factible, para todas las partes interesadas, a fin de prevenir la transmisión del VIH, de conformidad con las disposiciones de la Convención de Salud y Seguridad Ocupacionales, 1981 (No. 155). Un ambiente laboral saludable facilita una óptima salud física y mental con relación al trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores en vista de su estado de salud física y mental”.

Justificación: Un ambiente laboral saludable puede ayudar a prevenir la propagación del VIH y estimular comportamientos que ayudan a los individuos VIH-positivos a seguir siendo trabajadores productivos. Las personas con sistemas inmunológicos deteriorados son afectadas de manera más adversa por las condiciones laborales negativas y pueden enfermarse más pronto. Un ambiente laboral saludable contribuye a que los trabajadores tengan una moral alta y mucha confianza, lo que aumenta la credibilidad de los mensajes de educación en prevención en el lugar de trabajo.

Además, aunque en escenarios laborales normales no hay riesgo de transmisión del VIH, algunos tipos especiales de escenarios laborales sí representan el riesgo de una posible transmisión del VIH. Los trabajadores que están en contacto con sangre, fluidos corporales (sangre, semen, secreciones vaginales y leche materna) y tejidos deben utilizar equipos protectores adecuados para minimizar el riesgo de exposición a patógenos que se encuentran en la sangre. Como mínimo, los equipos deben incluir guantes de látex o vinilo, mascarillas faciales, protección visual y cajas para la disposición de agujas en el punto de uso. La gerencia debe proporcionar a los trabajadores equipos adecuados de protección personal sin costo alguno. Estos trabajadores también deben recibir capacitación integral y periódica en los procedimientos necesarios para el control de infecciones, incluyendo la aplicación de las precauciones universales. Estos procedimientos evitan la transmisión de las enfermedades

que se transmiten a través de la sangre, incluyendo la hepatitis B, la hepatitis C y el VIH. Además, estas medidas preventivas pueden formar parte de las leyes y regulaciones nacionales, regionales y locales, y el empleador las puede exigir.

5. Diálogo Social

Principio: “La implementación exitosa de programas y políticas de VIH requiere que haya cooperación y confianza entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes, y el gobierno, cuando resulte apropiado, con la participación activa de los trabajadores infectados y afectados por el VIH/SIDA”.

Justificación: El modelo del Programa Trabajo Vivo se basa en el reconocimiento del valor de la colaboración para lidiar con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Varias categorías de empleados, sindicatos, agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, asociaciones empresariales y colaboradores multisectoriales poseen conocimientos y experiencias que pueden aportar para la formulación e implementación exitosa de políticas y programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Más importante aún, los programas y políticas en el lugar de trabajo tienen que basarse en el intercambio de conocimientos, la planificación conjunta y en la confianza. De esta manera, los comités mixtos de planificación en VIH/SIDA en el lugar de trabajo, integrados por la gerencia y los trabajadores, constituyen el mecanismo más apropiado para formular políticas y programas. Hay más probabilidades de que los trabajadores apoyen fuerte y activamente una política de VIH/SIDA cuando los delegados y otros dirigentes sindicales han sido miembros activos del comité de planificación.

Los dirigentes sindicales pueden identificar áreas relacionadas con políticas que se relacionan con los pactos colectivos y ayudan a garantizar que las políticas de los empleadores sean coherentes con los acuerdos vigentes. De manera similar, es también importante el hecho de si la política propuesta responde a las interrogantes y preocupaciones relativas al VIH/SIDA entre los trabajadores. Los dirigentes sindicales pueden contribuir con los esfuerzos que se realizan para entender las actitudes y necesidades de los trabajadores. Pueden identificar formas en las que los sindicatos pueden trabajar con la gerencia para brindar apoyo a los trabajadores infectados con el VIH, incluyendo el mantenerlos productivos tanto tiempo como sea posible.

De manera similar, las políticas tienen que comunicarse a los trabajadores tanto por sus representantes como por la gerencia, y los programas que implementan estas políticas tienen que reflejar una fuerte participación de los trabajadores. Los multiplicadores son especialmente efectivos como educadores en prevención y comunicadores con otros trabajadores. Los trabajadores que son VIH-positivos son especial-

mente valiosos. Pueden hablar sobre la base de sus propias experiencias, por ejemplo, la importancia del uso del condón y la reducción de los comportamientos de riesgo.

6. Pruebas masivas para fines de exclusión del empleo o procesos de trabajo

Principio: “No se debe exigir a las personas que se sometan a exámenes de detección sistemática del VIH como requisito para obtener o permanecer en un empleo”.

Justificación: Las pruebas de VIH, incluyendo los exámenes de detección sistemática del virus, no garantizarán un lugar de trabajo sin VIH/SIDA. Un trabajador cuyas pruebas salgan negativas hoy podría infectarse en el futuro. Además, las pruebas sin acciones de seguimiento, como brindar atención y apoyo, no benefician al trabajador. Los exámenes de detección sistemática del VIH no identificarán a los trabajadores que no están aptos para trabajar, ya que muchos siguen siendo productivos durante muchos años después de haberse infectado. Estudios realizados demuestran que la consejería voluntaria, combinada con las pruebas, puede ser efectiva para reducir los comportamientos de riesgo, únicamente si las pruebas son voluntarias. Es probable que los programas de prevención que enseñan a los trabajadores sobre cómo evitar infectarse con el VIH sean más rentables en términos de costos que las pruebas. Más aún, los exámenes de detección sistemática o las pruebas de VIH son contrarios a las directrices laborales internacionales y pueden ser ilegales o incoherentes con las regulaciones nacionales, regionales o locales.

7. Confidencialidad

Principio: “No se justifica que a los solicitantes de empleo o a los trabajadores se les pida revelar información personal relacionada con el VIH. Tampoco, a los compañeros de trabajo se les debe obligar a revelar información personal sobre sus colegas. El acceso a los datos personales relativos a la condición de VIH de un trabajador debe regirse por las reglas de confidencialidad acordes con los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997”.

Justificación: Los empleados tienen derecho a la privacidad, incluyendo mantener la confidencialidad de las condiciones médicas. Más aun, dicha confidencialidad tiene beneficios prácticos. Esta motiva a los empleados a procurar los servicios. El respeto a los derechos de privacidad es coherente con las prácticas sanas del empleador.

8. Continuación de la relación de empleo

Principio: : “La infección por VIH no constituye una causa de terminación del empleo. Al igual que con muchas otras condiciones, las personas con enfermedades

relacionadas con el VIH deberían estar en capacidad de trabajar siempre y cuando estén médicamente aptas para un trabajo que esté disponible y sea apropiado”.

Justificación: Uno de los mayores desafíos que encaran los empleadores en países con altas tasas de prevalencia del VIH/SIDA lo constituye mantener una fuerza de trabajo capacitada y experimentada. La mayoría de las personas con VIH/SIDA pueden ser productivas durante años después del contagio. Los empleadores pueden ahorrar dinero en reclutamiento y capacitación, y mantener la productividad si brindan ayuda a los empleados que actualmente tienen VIH/SIDA para que permanezcan en el empleo por tanto tiempo como sea posible. Es "buen negocio" hacer arreglos razonables para acomodar a los empleados con VIH/SIDA respecto a sus responsabilidades y horarios de trabajo, usando los mismos procedimientos que se aplican a los trabajadores que tienen otras enfermedades graves.

9. Prevención

Principio: “La infección por VIH se puede prevenir. La prevención de todos los medios de transmisión puede lograrse a través de varias estrategias que van dirigidas a las correspondientes condiciones nacionales y que son culturalmente sensibles. La prevención puede fomentarse a través de cambios de comportamientos, conocimientos, tratamientos y de la creación de un ambiente libre de discriminación. Los socios sociales se encuentran en una singular posición para promover los esfuerzos de prevención, particularmente en relación con el cambio de actitudes y comportamientos a través de la provisión de información y educación, y para abordar los factores socioeconómicos”.

Justificación: Resulta beneficioso tanto para los empleados como para los empleadores ofrecer claros y actualizados programas de educación en prevención que reduzcan el riesgo de transmisión del VIH/SIDA. Los programas exitosos de prevención del VIH/SIDA no sólo ofrecen información exacta sobre la transmisión del VIH, sino también se concentran en la reducción de riesgos en la vida personal de un individuo mediante la motivación de comportamientos seguros.

10. Atención y apoyo

Principio: “La respuesta al SIDA en el lugar de trabajo deben guiarla la solidaridad, la atención y el apoyo en el mundo laboral. Todos los trabajadores, incluyendo los que tienen VIH, tienen derecho a servicios de salud que puedan costearse. No debe haber discriminación contra ellos y sus dependientes respecto a tener acceso y recibir los beneficios de los programas de seguridad social estatutarios y sistemas ocupacionales”.

Justificación: Los empleadores varían en la medida en que ofrecen seguro médico o cuidado de la salud de forma directa para sus trabajadores. En algunos países, se necesitan clínicas de salud en las empresas debido a la falta de otra infraestructura para el cuidado de la salud. Como mínimo, los trabajadores con VIH tienen derecho a la misma atención y tratamientos preventivos que los demás trabajadores.

Debido al tremendo impacto del VIH/SIDA en la fuerza laboral, muchos empleadores ofrecen más que igualdad de acceso a servicios de atención y proporcionan servicios adicionales de atención y apoyo para los trabajadores, sus parejas y los miembros de la familia que tienen VIH/SIDA. A menudo, el impacto negativo del VIH/SIDA en una empresa se puede reducir brindando servicios tales como el diagnóstico y tratamiento de ITS e IO, y ayudando a los empleados y sus familias para que tengan acceso a los servicios relacionados con el VIH/SIDA que están disponibles en la comunidad. A medida que disminuyen los tratamientos avanzados, los empleadores se están dando cuenta de que pueden costear la oferta de dichos tratamientos para los empleados infectados. Dichos gastos son efectivos en términos de costos porque reducen el absentismo y mantienen la productividad de los trabajadores capacitados y experimentados.

Pertinencia de las Políticas Sindicales y los Pactos Colectivos

Los sindicatos y las organizaciones gremiales frecuentemente tienen varios tipos de documentos que se relacionan directamente con las políticas de VIH/SIDA del lugar de trabajo. Estos documentos deben revisarse y entenderse antes de formular políticas para el lugar de trabajo y pueden ayudar con su elaboración. Estos incluyen:

- **Pactos colectivos** que especifican los beneficios, la protección de los derechos y el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores. Una política del lugar de trabajo debe ser lo más coherente posible con los términos contractuales vigentes de cualquier pacto colectivo existente. La política del lugar de trabajo puede también proporcionar los términos que formarán parte de un futuro contrato o los términos contractuales pueden ayudar a dirigir la formulación de la política del lugar de trabajo.
- **Modelos de Repertorios de Recomendaciones elaborados por sindicatos y centrales sindicales** que identifican componentes deseados en una política de VIH/SIDA para el lugar de trabajo. Por ejemplo, el Repertorio de Recomendaciones sobre el VIH/SIDA y el Empleo de la Comunidad de Desarrollo del África Austral ofrece recomendaciones detalladas para políticas del lugar de trabajo adaptadas a la región. De manera similar, la Federación Americana de Empleados Estatales, de Condados y Municipales (*American Federation of State, County and Municipal Employees - AFSCME*) ha desarrollado

modelos de políticas de VIH/SIDA que pueden tener relevancia para muchos otros empleadores gubernamentales.³

- **Políticas de VIH/SIDA que abarcan a los mismos sindicatos**, y que están diseñadas para guiar su propia conducta. Por ejemplo, la Declaración sobre VIH/SIDA⁴ del Congreso de Sindicatos Comerciales de Sudáfrica (en inglés COSATU) indica las acciones que los sindicatos tomarán para abordar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Estas declaraciones sugieren roles laborales apropiados para la educación en prevención y otros aspectos de un programa de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y también pueden indicar áreas de especial competencia laboral.

Cuando inicie la planificación para la formulación de su política para el lugar de trabajo, pondere cómo puede revisar e integrar los términos y la experiencia que reflejan los documentos sindicales y cómo puede aprender de los mismos.

Como Formular Políticas de VIH/SIDA

El proceso de formulación de una política de VIH/SIDA para el lugar de trabajo es similar a la formulación de cualquier otra política patronal. ¿Cuáles tareas se necesitan regularmente para formular políticas?

- Definir y entender los problemas;
- Ponderar las opciones de políticas para abordar los problemas;
- Seleccionar una opción – acordar la política; e
- Implementar la política..

A continuación se enumeran los pasos que se sugieren para formular y adoptar una política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Estos pasos se refieren al trabajo que habrá de realizar el Comité Mixto de Planificación en VIH/SIDA, integrado por la gerencia y los trabajadores, según se discute en el Módulo 2. Este es solamente un enfoque. Tendrá que refinar los pasos y las tareas para adaptarlos a su organización y a sus necesidades.

Para implementar estos pasos, elabore y utilice una lista de verificación detallada que defina los principales pasos, así como las actividades claves y los resultados esperados para estos pasos y tareas. Como punto de partida, use el modelo de lista de verificación que se presenta más adelante. Haga las modificaciones y adiciones necesarias, y decida entonces quiénes serán los responsables de cada acción y cuál será el cronograma que se necesitará para completar las tareas.

El resto de este módulo le guiará a través de los cinco pasos de la formulación e implementación de políticas.

Paso 1. Llevar a cabo la planificación inicial

La recopilación de información se hará tanto dentro como fuera de la organización.

A. Obtener el apoyo de los trabajadores y la gerencia

Aunque la aprobación final de su política se obtenga posteriormente, convendría comenzar su trabajo con la certeza de que cuenta con el apoyo de los gerentes y dirigentes sindicales claves. Si los líderes de su organización están ya participando en esfuerzos para afrontar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, es posible que hayan iniciado esfuerzos para formular esta política.

Quizás no hayan estado intensamente involucrados, pero puede que ya reconozcan la necesidad de políticas escritas y de apoyar el proceso. Sin embargo, si este esfuerzo no es impulsado por los gerentes de nivel superior y los dirigentes sindicales, prepárese para informarles sobre la necesidad de las políticas, el beneficio de un proceso inclusivo, y el beneficio potencial que entraña para el lugar de trabajo un programa integral de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo. La información incluida en los Módulos 1 y 2 de esta Guía le brindará ayuda en este esfuerzo. Prepárese no sólo para demostrar la importancia de su esfuerzo, sino también para elaborar un plan de acción básico (véase el Módulo 2) y una lista de verificación que guiarán su proceso de formulación de políticas.

Modelo de Lista de Verificación para la Formulación de Políticas

PASO PRINCIPAL	ACTIVIDADES CLAVES/RESULTADOS	RESPONSABLES	CRONOGRAMA
1. Llevar a cabo la planificación inicial	A. Obtener el apoyo de la gerencia y los trabajadores para formular la política B. Organizar un comité de planificación en VIH/SIDA (si no hay uno todavía) C. Acordar un plan de acción que incluya tareas a realizar y un cronograma, el alcance del esfuerzo, y un punto focal para guiar su trabajo		

Modelo de Lista de Verificación para la Formulación de Políticas *(cont.)*

PASO PRINCIPAL	ACTIVIDADES CLAVES/RESULTADOS	RESPONSABLES	CRONOGRAMA
2. Adquirir los conocimientos y el entendimiento que se necesita	<ul style="list-style-type: none"> A. Aprender sobre el VIH/SIDA y cómo afecta a su comunidad B. Aprender sobre las leyes aplicables C. Revisar las políticas actuales del lugar de trabajo D. Revisar los pactos colectivos existentes E. Conocer las necesidades de los trabajadores F. Acordar el uso de una justificación para cada componente de la política que se recomiende 		
3. Redactar la política de VIH/SIDA	Borrador: Parte 1. Resumen de la Justificación Parte 2. Planteamientos de Políticas Parte 3. Directrices del Lugar de Trabajo Parte 4. Bosquejo de las actividades de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo		
4. Obtener la aprobación de la política	<ul style="list-style-type: none"> A. Completar y revisar el borrador de la política B. Acuerdo por parte del comité sobre el borrador final de la política C. Obtener la aprobación y el apoyo de los trabajadores D. Obtener la aprobación y el apoyo de la alta gerencia 		
5. Implementar la política	<ul style="list-style-type: none"> A. Proporcionar los mensajes y el/los mensajero(s) inicial(es) apropiado(s) B. Realizar comunicaciones adicionales de manera secuencial C. Implementar la política D. Monitorear, revisar y modificar periódicamente la política 		

B. Organizar un Comité Mixto de Planificación en VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo, Integrado por la Gerencia y los Trabajadores

Si usted no tiene ya un Comité Mixto de Planificación en VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo, integrado por la gerencia y los trabajadores, tendrá que crear un comité diverso para guiar el proceso de formulación de políticas. Para obtener orientación en este proceso, véase el Módulo 2. Si usted ya tiene un comité, asegúrese de que incluya la diversidad que se necesita en términos de perspectiva, destrezas, experiencia e intereses. Un comité equilibrado y comprometido ayudará a garantizar un proceso organizado y una política sana para el lugar de trabajo.

C. Acordar un Plan de Acción

Una vez seleccionado el comité, dedique tiempo para acordar el alcance de su trabajo, sus responsabilidades y roles específicos, el proceso a ser utilizado para la formulación de políticas y las expectativas para los miembros individuales. Acuerde cómo usted operará. Discuta si el comité mismo será responsable de la elaboración de programas (véase el Módulo 4) y de ser así, cómo el cronograma para ese esfuerzo se vinculará al proceso de formulación de la política. A continuación algunos tópicos para discusión y aceptación por parte del comité:

- Un horario de reuniones
- Expectativas de asistencia y participación
- Requerimientos de tiempo esperados
- Cronograma para completar las políticas
- Responsabilidades y roles específicos para todos los miembros del comité
- Grupos de trabajo más pequeños que se desean, si se necesitan, y sus responsabilidades
- Proceso a utilizarse para la toma de decisiones
- Cómo y cuándo se compartirá la información con las personas ajenas al comité.

Una vez que haya llevado a cabo esta planificación del “proceso”, es tiempo de establecer el alcance de su política y acordar un plan de acción. Para decidir el alcance de la política, determine una serie de preguntas que la política debe abordar para que sean beneficiosas. Utilice la Lista de Verificación de Tópicos de Políticas como punto de partida.

A fin de prepararse para redactar la política de VIH/SIDA de la organización, su comité tendrá que trabajar sobre la base de los renglones de la lista de verificación. La rapidez con que lleve a cabo esta tarea dependerá del número y la complejidad de las políticas propuestas y las existentes, así como de cuánta experiencia tengan los miembros del comité en la formulación de políticas.

Lista de Verificación para Tópicos sobre Políticas

- ¿Será la política específica del VIH/SIDA o abordará todas las enfermedades mortales?
- ¿A quiénes cubrirá la política?
- ¿Cuáles prácticas estarán delineadas para contratación, promoción y despido?
- ¿Qué arreglos se harán para acomodar a los empleados con VIH, o a los empleados con otras enfermedades y discapacidades?
- ¿Cuál será la política relacionada con las pruebas de detección del VIH?
- ¿Cuáles servicios de educación en prevención, atención y apoyo se brindarán a los trabajadores?
- ¿Cómo deben modificarse los programas y políticas para garantizar la privacidad y confidencialidad de la información médica?
- ¿Cuáles acciones y términos se necesitan en la política para evitar la discriminación?
- ¿Cuáles prácticas se incluirán para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable?
- ¿Cómo pueden abordarse las preocupaciones de los compañeros de trabajo en cuanto a trabajar con personas con VIH/SIDA?
- ¿Cuáles servicios de educación en prevención u otros se brindará a los familiares / parejas?
- ¿Quién será responsable de implementar y hacer cumplir la política?
- ¿Cuáles políticas se necesitan para asegurar que se apliquen las leyes y regulaciones pertinentes?
- ¿Cuáles políticas se necesitan para asegurar coherencia con los pactos colectivos u otros acuerdos relacionados con los trabajadores?
- ¿En qué medida serán las disposiciones claves de la política una parte de los pactos colectivos?
- ¿En qué medida pueden las disposiciones claves del pacto colectivo vigente utilizarse para enmarcar las nuevas políticas del lugar de trabajo?
- ¿Cómo se monitoreará, revisará y modificará la política?

Para las situaciones complejas, puede que el comité desee seguir esta secuencia de pasos:

1. Asignar renglones específicos de la Lista de Verificación de Tópicos de Políticas a los miembros del comité que tengan más capacidad para investigarlos.

2. Acordar un plan de acción y un cronograma (quizás semanalmente) para que el comité se reúna a discutir los resultados y tomar decisiones sobre cómo proceder.
3. Acordar una serie de preguntas como guía para sus discusiones. Por ejemplo:
 - ¿Cuáles son los principales aspectos que deberían ponderarse para decidir si se adopta esta política particular?
 - ¿Hay otros factores secundarios que deben también ponderarse para tomar una decisión sobre la política?
 - ¿Existen procedimientos o precedentes para la toma de decisiones sobre la política?
 - ¿Cuál es la mejor forma para que el comité de planificación tome una decisión sobre la temática o la política?
 - ¿Cómo refleja la política las preocupaciones de los dirigentes sindicales y los trabajadores?
 - Una vez adoptada, ¿cómo puede redactarse la política para que indique la posición del empleador de manera precisa?

Además de abordar los tópicos relacionados con políticas, puede que encuentre útil acordar una serie de criterios para identificar y evaluar la importancia de los componentes propuestos de la política. Esto puede ayudarle a tomar decisiones específicas sobre políticas—decidir si se necesita una política y si el planteamiento de política que se sugiere es apropiado. Use los siguientes criterios como punto de partida, luego haga las modificaciones que desee:

Criterios para Evaluar las Opciones de Políticas

- La política institucional vigente (si la hay) no ofrece orientación suficiente—se necesita algo más
- La problemática o preocupación no ha sido previamente planteada
- Otras organizaciones han adoptado la política
- La política satisfaría más de una necesidad
- La política es clara y sin ambigüedades
- Los derechos y las responsabilidades de la organización y los empleados están representados y/o especificados
- La política aborda o es coherente con las regulaciones y leyes aplicables
- La política es coherente con los pactos colectivos

Ahora usted está listo para finalizar su plan de acción, usando la lista de verificación provista como punto de partida. Esta será su herramienta organizativa para el proceso de formulación de políticas.

Paso 2. Adquirir los conocimientos y el entendimiento que se necesita

El próximo paso en la formulación de una política de VIH/SIDA es la recopilación de información inicial para que su lugar de trabajo adquiera conocimientos sobre el VIH/SIDA y lo entienda. De esta manera se tiene una base para tomar decisiones.

A. Aprender sobre el VIH/SIDA

Antes de establecer una política relacionada con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, debe asegurar que el comité entienda de la misma manera el VIH/SIDA y su impacto en su lugar de trabajo, sus empleados y su comunidad. Algunas veces los miembros del comité de planificación que son responsables de formular una política de VIH/SIDA para el lugar de trabajo no saben mucho sobre la enfermedad o cómo puede afectar un lugar de trabajo. Reflexione cuidadosamente sobre el entendimiento y la experiencia en VIH/SIDA del comité.

Si la mayoría de los miembros del comité de planificación no se siente segura de sus conocimientos, busque ayuda. Quizás desee comenzar visitando páginas web que ofrecen la información que se necesita (muchas de las páginas están identificadas en el Apéndice 11). Es posible que en el comité haya miembros que sean expertos en la materia o empleados en otras áreas de la organización. Puede que haya un empleado que viva con VIH/SIDA que esté especialmente informado. Otra opción sería identificar uno o más individuos en el área local que esté(n) muy familiarizado(s) con aspectos específicos del VIH/SIDA, y solicitarles que capaciten o informen al comité de planificación. Algunas ONG del área o agencias gubernamentales tienen experiencia impartiendo talleres para empleadores. Quizás los individuos con conocimientos sobre el VIH/SIDA acepten asistir a reuniones y servir como consultores formales o informales del comité de planificación. Luego de la educación y capacitación iniciales, continúe realizando consultas con los expertos cuando sea necesario, mientras desarrolla capacidad interna.

B. Aprender sobre las regulaciones y leyes aplicables

Cada país es diferente en cuanto a las leyes y regulaciones que afectan el VIH/SIDA, y en cuanto a los derechos y protecciones de los trabajadores que tienen que ver con el VIH/SIDA. Por ejemplo, usted querrá que los expertos en su comité, o los que provengan de organizaciones externas bien informadas sobre el tema, le informen sobre las leyes y regulaciones que se relacionen con por lo menos lo siguiente:

- Seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- Derechos generales de los trabajadores;
- Beneficios de los trabajadores que se exigen;
- Protecciones para los trabajadores con discapacidades;
- Confidencialidad de la información médica;
- Derecho a la privacidad;
- Requisitos de notificación a la pareja en caso de contagio con el VIH y otras infecciones de transmisión sexual;
- Pruebas de detección del VIH/SIDA; y
- Acceso a medicamentos y otras atenciones médicas.

Deberá asegurar que su política sea coherente con estas leyes y regulaciones.

C. Revisar las políticas actuales de VIH/SIDA del lugar de trabajo

Su comité tendrá que revisar varios tipos de políticas (cuando existan):

Políticas de este empleador: Revise las políticas actuales del empleador relacionadas con el VIH/SIDA u otras enfermedades mortales. Identifique otras políticas relevantes, tales como las políticas sobre los beneficios de los empleados. Revise además algunas políticas del empleador que no se relacionen, pero que se consideran particularmente claras y efectivas, para entender su formato, nivel de detalle y enfoque. Muchos empleadores encuentran útil relacionar su política de VIH/SIDA con otras políticas para asegurar que sean coherentes (p. ej., los beneficios de los empleados). También revise los pactos colectivos u otras políticas o acuerdos laborales. Puede que incluyan protecciones para los trabajadores o garantías de acceso a programas que deben incluirse en la política.

Pactos colectivos vigentes u otros contratos laborales: Identifique los términos de los acuerdos que deben incluirse en la política.

Políticas de otros empleadores: Revise las políticas de otros empleadores o asociaciones, especialmente las de su país o las de su sector. Considere tanto su contenido como su formato, organización y nivel de detalle. Vea si puede encontrar una política o políticas existentes que podrían servir como modelo para su comité de planificación. (El Apéndice 2 contiene varios ejemplos de políticas que pueden servir de guía).

Modelos de políticas de empleadores u organizaciones laborales: Revise el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT y otros modelos de políticas de

VIH/SIDA de empleadores o grupos gremiales. A menudo éstas reflejan la experiencia adquirida con numerosas políticas de empleadores individuales. (El Apéndice 2 y 4 incluyen modelos de políticas).

D. Revisar los pactos colectivos existentes

Uno de los beneficios más importantes de la participación del comité de planificación desde la perspectiva de los trabajadores organizados es la influencia que puede tener en la adopción de políticas para el lugar de trabajo que verdaderamente protejan a los trabajadores. Además, si el sindicato no cuenta con un lenguaje contractual fuerte sobre la respuesta al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, puede utilizar su participación en el comité de planificación para adquirir experiencia sobre los aspectos esenciales que deben incluirse en el pacto colectivo. La experiencia del comité puede proporcionar a los dirigentes sindicales una ventaja inicial sobre las disposiciones contractuales que desean llevar “a la mesa de negociación” en sus próximas negociaciones contractuales.

Mientras se formula la política, se debería revisar los contratos laborales para garantizar que se incluyan disposiciones similares en el contrato existente. De no ser así, se puede incorporar disposiciones similares o más fuertes en los futuros pactos colectivos. Como mínimo, la política del lugar de trabajo y el pacto colectivo debería:

- Proteger el derecho que tienen los trabajadores infectados con el VIH a ser tratados igual que los empleados que sufren otras enfermedades severas o mortales;
- Proteger el derecho a la privacidad y la garantía de la confidencialidad de los expedientes médicos;
- Ofrecer otras garantías de no-discriminación;
- Ampliar los beneficios de los trabajadores, tales como acceso garantizado a condones de bajo costo, CPV, diagnóstico y tratamiento de ITS, y otros servicios de atención y apoyo; y
- Disposiciones para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, tales como el uso de las Precauciones Universales para proteger a los trabajadores que pueden hacer contacto con sangre.

Políticas y Directrices Laborales Adicionales

Además de los modelos de repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y políticas de sindicatos y organizaciones laborales que se incluyen en los apéndices, la información siguiente puede ofrecer insumos útiles para el proceso de formulación de políticas:

- Congreso del Trabajo del Canadá, Declaración de Política Nacional de SIDA y el Lugar de Trabajo. Guía para Sindicatos y Miembros [*National Policy Statement on AIDS and the Workplace. A Guide for Unions and Union Members*]. Ottawa, 1990.
- Confederación Internacional de Sindicatos Libres (en inglés ICFTU), Declaración del Congreso sobre la Lucha contra el VIH/SIDA [*Congress Statement on Fighting HIV/AIDS*] (Revisado). Doc. 17GA/8.14, 1 de abril de 2000.
- Federación de Sindicatos de Botswana/ICFTU, Declaración del Sindicato de Gaborone sobre la Participación de los Trabajadores en la Lucha contra el VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo [*The Gaborone Trade Union Declaration on Involving Workers in Fighting HIV/AIDS in the Workplace*]. Gaborone, Septiembre de 2000.
- Los Trabajadores Responden al SIDA, “Política del Lugar de Trabajo” y “Contratos Laborales”, en Herramientas del Dirigente Sindical [*Labor Leader’s Kit*]. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU., Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (sin fecha).
- Sindicato Nacional Fusionado de Trabajadores Manuales Descentralizados y del Gobierno Local y Central (en inglés NALCGPMWU), Botswana, Política y Pautas para el Lugar de Trabajo [*Policy and Workplace Guidelines*] (sin fecha).

La comparación debería llevar a una lista de componentes que fortalezca la política o los términos contractuales, lo que sea menos fuerte. Esta información debe compartirse con el comité de planificación completo, y afirmar su apoyo para la plena implementación de estas políticas.

Una vez identificadas las disposiciones de interés, los dirigentes sindicales deben incluirlas en las negociaciones de los futuros pactos colectivos. Sin embargo, si los términos de la política pueden mejorarse, la gerencia debe coincidir con estas nuevas disposiciones de manera inmediata. Tanto la gerencia como los trabajadores deben demostrar un compromiso total con la plena implementación de la política de VIH/SIDA del lugar de trabajo.

E. Conocer las necesidades de los trabajadores

Su política debe reflejar un entendimiento de las necesidades de los trabajadores en relación con la educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo. Si usted ya

tiene conocimientos sobre el impacto del VIH/SIDA en la comunidad que le rodea, ello le ofrece un marco excelente para pensar sobre sus trabajadores.

Algunos empleadores desean información directa sobre cómo afecta el VIH/SIDA a sus empleados, y sobre sus principales preocupaciones y necesidades percibidas. Para adquirir esta información, quizás quiera hacer arreglos para realizar una encuesta confidencial sobre los trabajadores, o grupos focales de trabajadores dirigidos por una persona ajena a la organización que maneje la información de manera confidencial. Si decide realizar dicha encuesta — lo que frecuentemente resulta más efectivo para obtener información para la planificación de programas y la formulación de políticas— revise el Módulo 4 para las preguntas que usted querría que le respondieran. Además, la lista de preguntas que se presentan en el Paso 1 sobre el alcance y el contenido de su política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo le puede ayudar a identificar algunas preguntas para su inclusión en una encuesta o grupos focales con trabajadores.

F. Acordar el uso de una justificación para cada política recomendada

A medida que comience a formular o clarificar las recomendaciones de políticas sobre varias temáticas, considere redactar una justificación clara para cada recomendación. Estas pueden entonces proporcionársele a la gerencia o a otras partes involucradas para explicar las razones sólidas de cada componente de la política. Si lo desea, esta justificación puede incorporarse a la política institucional. Por ejemplo, es probable que el comité apoye la política de no someter a los empleados o a los solicitantes de empleo a pruebas de detección del VIH. La siguiente justificación podría utilizarse para explicar la decisión en torno a la política:

Justificación: El proceso de depuración o las pruebas de detección del VIH es una práctica costosa, no garantizada y no ética, y no puede asegurar un lugar de trabajo sin VIH/SIDA. Un trabajador cuya prueba salga negativa podría infectarse en el futuro. Además, las pruebas sin una adecuada atención y apoyo no beneficiarían al trabajador. El proceso de depuración para la detección de VIH no identificaría a los trabajadores que podrían no estar aptos para el trabajo porque muchos continúan siendo productivos por muchos años después de infectarse. Estudios realizados han demostrado que la consejería voluntaria, combinada con las pruebas, puede ser efectiva para reducir los comportamientos de riesgo, pero solamente cuando las pruebas son voluntarias.

Paso 3. Redactar la política de VIH/SIDA

Después de que el comité haya investigado, discutido y tomado una decisión sobre cada una de los aspectos incluidos en la lista de verificación, es tiempo de formular por

escrito los componentes de la política. (Refiérase al Apéndice 2 que incluye modelos de formatos y enfoques).

Esta Guía recomienda una estructura que se considera efectiva para muchas organizaciones en la formulación de una política integral de VIH/SIDA. Esta incluye cuatro partes:

Estructura de Cuatro Partes para una Política Integral del VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo

- Parte 1 Una justificación resumida de la adopción de una política de VIH/SIDA.
- Parte 2 Planteamientos generales de políticas que establezcan la posición de la organización en cuanto a las problemáticas del VIH/SIDA relacionadas con el lugar de trabajo.
- Parte 3. Directrices específicas para los gerentes y los empleados sobre cómo afrontar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
- Parte 4. Un bosquejo de las actividades de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo que la organización respalda.

A continuación se describe cada uno de estos componentes de la política.

Parte 1. Justificación resumida

La primera parte de una política para los empleados incluye una amplia justificación para una política de VIH/SIDA y vincula la política con otras políticas y prácticas establecidas que les son familiares a los empleadores. Una política de VIH/SIDA debe presentarse en un contexto que sea entendible y aceptable tanto para los gerentes como para los trabajadores.

Una forma de adaptar las prácticas familiares y aceptables de una organización a una política escrita es presentarla diciendo algo como lo siguiente:

[Nombre del empleador] se preocupa por todos sus trabajadores y desea garantizar una fuerza de trabajo saludable y productiva. Este ha sido el principio orientador para formular nuestra política y programa de VIH/SIDA.

Algunos empleadores han escogido presentar sus políticas de VIH/SIDA como las acciones apropiadas de empleadores responsables. En este contexto, la política podría decir:

La epidemia del VIH/SIDA nos preocupa a todos y estamos elaborando nuestra política y programa para lidiar con la epidemia de manera responsable y bien informada, y "profesional".

Muchos empleadores han escogido abordar el VIH/SIDA como una problemática de salud y seguridad. La política podría decir:

Estamos comprometidos con la oferta de un ambiente de trabajo saludable y seguro para todos los empleados. La política y el programa de VIH/SIDA de esta organización tienen el propósito de asegurar que todos puedan aprender cómo prevenir la propagación del VIH y puedan sentirse confiados sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Parte 2. Planteamientos de políticas

La segunda parte de la política usualmente incluye planteamientos generales que establecen la posición de la organización frente al VIH/SIDA y/o otras enfermedades mortales. Esta sección identifica y destaca las principales problemáticas—que el comité de planificación ya habrá abordado al trabajar con la Lista de Verificación de Tópicos sobre Políticas presentada anteriormente en este módulo—y establece ampliamente de lo que trata la política.

Muchos empleados han adoptado o modificado el siguiente lenguaje para establecer una política sobre enfermedades mortales que incluyen el VIH/SIDA:

[Nombre del empleador] no discrimina a un individuo calificado que tiene una discapacidad con respecto a la solicitud de empleo, contratación, avance, despido, compensación, beneficios, capacitación u otros términos, condiciones o privilegios del empleo. Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes, regulaciones, pactos colectivos y acuerdos comerciales relevantes.

Además, (Nombre del empleador) reconoce que los empleados con enfermedades mortales—incluyendo, entre otras, enfermedades del corazón, esclerosis múltiple, cáncer y la enfermedad del VIH—y otras discapacidades, pueden tener el deseo y ser capaces de involucrarse en tantas ocupaciones normales como le permita su condición, incluyendo el trabajo.

[Nombre del empleador] se opone firmemente a la discriminación en general, incluyendo la discriminación de empleados con VIH, y hará todos los esfuerzos necesarios—incluyendo la provisión de información, educación y comunicación sobre VIH/SIDA—para asegurar que los empleados no sean víctimas de la estigmatización.

[Nombre del empleador] no obligará a ninguna persona a someterse a una prueba o tratamiento de VIH y las pruebas de detección del VIH no será un requisito previo para el reclutamiento, la continuación en el empleo, el acceso a capacitación o para fines de promoción. Sin embargo, sí apoyamos y facilitamos el acceso a la consejería y las pruebas voluntarias (CPV) y confidenciales para los empleados y sus familias/parejas. La consejería se brinda antes y después de la prueba.

[Nombre del empleador] procura acomodar a los empleados con enfermedades mortales o discapacidades, mientras puedan cumplir con estándares aceptables de desempeño y las evidencias médicas indiquen que su condición no constituye una amenaza para ellos mismos o para los demás.

Mientras acomodamos a los empleados con enfermedades mortales y discapacidades, [nombre del empleador] reconoce su obligación de ofrecer un ambiente laboral seguro para todos los empleados y clientes. Se deben tomar todas las precauciones para asegurar que la condición de un empleado no represente una amenaza para la salud y/o seguridad de los demás empleados o clientes.

Parte 3. Directrices del lugar de trabajo

La tercera parte de una política de VIH/SIDA usualmente contiene orientación o instrucciones para gerentes, dirigentes y delegados sindicales, y para otros trabajadores, a fin de clarificar lo que se espera de ellos. Esta parte de la política amplía los aspectos identificados en los planteamientos generales que inician la política, establece cómo se debería implementar la política y ofrece directrices y procedimientos sistemáticos. Si se desea, se pueden utilizar los *Principios Claves* del Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT y sus *Justificaciones*.

Varios empleadores han adoptado o modificado lo siguiente para la sección sobre directrices de su política de VIH/SIDA:

Los gerentes, representantes laborales y otros miembros del personal con responsabilidades relevantes relacionadas con recursos humanos deberían:

Recordar que los registros de personal del empleado, incluyendo su información médica, tienen un carácter personal y confidencial, y se tomarán precauciones razonables para proteger la información relativa a los registros personales del empleado y a la condición médica.

Póngase en contacto con Recursos Humanos si cree que usted u otros empleados necesitan información sobre enfermedades terminales o una enfermedad mortal específica, o si necesita orientación adicional para manejar una situación que involucra a un empleado con una enfermedad mortal.

Póngase en contacto con Recursos Humanos si tiene alguna inquietud sobre la posible naturaleza contagiosa de la enfermedad de un empleado.

Asegurar que los arreglos razonables que se realizan, si están garantizados, para acomodar a los empleados que tienen enfermedades mortales sean consistentes con las necesidades del departamento o división.

Hacer intentos razonables para transferir a los empleados con enfermedades mortales que así lo soliciten porque están experimentando un estrés indebido.

Sensibilizarse y responder a las inquietudes de los compañeros de trabajo, y enfatizar la disponibilidad de educación para los empleados a través de Recursos Humanos. No se dará ninguna consideración especial más allá de las solicitudes normales de transferencia para los empleados que se sientan amenazados por la enfermedad mortal de un compañero.

Sensibilizarse frente al hecho de que continuar en el empleo para una persona con una enfermedad mortal proporciona ingresos y beneficios para satisfacer sus necesidades, puede ser terapéuticamente importante, puede ayudar en el proceso de remisión o recuperación y puede ayudar a prolongarle la vida de un empleado.

Motivar a los empleados para que procuren servicios apropiados de tratamiento médico y consejería. Se puede solicitar información sobre estos servicios a través de Recursos Humanos.

Parte 4. Actividades de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo

La cuarta parte de una política integral de VIH/SIDA debe explicar los programas de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo que ofrece la organización. Aunque virtualmente todos los empleadores con un planteamiento de política de VIH/SIDA incluyen los tres primeros componentes—la justificación, la política general y las directrices específicas sobre cómo abordar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo—este cuarto componente no siempre se incluye. Aunque el comité de planificación, conjuntamente con la gerencia y los trabajadores, debe determinar qué es lo más apropiado, la Guía recomienda la inclusión en la política de VIH/SIDA de la compañía de este cuarto componente que describe los programas de prevención, educación y apoyo para demostrar el compromiso de la organización con la prevención del VIH/SIDA entre su fuerza de trabajo.

Si no hay un programa de educación en prevención, atención y apoyo, se insta a las organizaciones a que inicien actividades de prevención en el lugar de trabajo tan pronto como resulte práctico (el Módulo 4 describe más detalladamente cómo hacerlo). La elaboración de esta sección de la política no debe ser un obstáculo para establecer un programa de educación en prevención. Una organización debe proceder con el lanza-

miento de un programa de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, aún cuando no haya adoptado todavía una política de VIH/SIDA.

Los programas y las actividades de educación en prevención del VIH/SIDA que se describen en la política podrían incluir algunos o todos los componentes de programa recomendados:

Actividades formales e informales de educación en prevención para todo el personal, que en la política se describen como necesarias para educar a los empleados y sus familias sobre el VIH/SIDA y motivar cambios en el comportamiento que reducirán la propagación del VIH/SIDA.

Apoyo para la prevención, incluyendo sistemas de distribución de condones que hacen posible la disponibilidad de condones de manera fácil y consistente y, cuando resulta apropiado, programas contra el abuso de drogas. La política podría incluir una sección sobre dónde y cómo los empleados pueden obtener los condones que están disponibles. También podría especificar cierta forma de respuesta por parte del empleador al abuso de sustancias o específicamente al consumo de drogas intravenosas, tales como reducción de riesgos, opciones de tratamiento y/o jeringas y agujas limpias.

Diagnóstico y tratamiento de las ITS e IO asociadas con el VIH para los empleados y/o miembros de la familia.

Acceso a CPV, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo. Preferiblemente, a menos que no existan las condiciones o no puedan crearse razonablemente, los servicios de CPV deben ofrecerse solamente fuera del lugar de trabajo, a expensas de los empleadores, y entregar los resultados de las pruebas únicamente a las personas que se las hicieron (a menos que hayan dado su consentimiento voluntario por escrito para la divulgación de los resultados a otras personas específicas).

Consejería, atención y otros programas de apoyo para los empleados VIH-positivos y/o miembros de la familia.

Cuando sea factible, terapias de tratamiento más avanzadas para los empleados y los miembros de la familia que viven con VIH/SIDA, tales como la terapia con ARV o la HAART.

La incorporación de cada uno de estos componentes de prevención a la política de la organización podría realizarse de la siguiente manera:

Para brindar información a los empleados sobre el VIH/SIDA y motivarlos para que practiquen comportamientos que se sabe reducen el riesgo de transmisión del VIH, (nombre del empleador) ofrecerá un programa regular de educación sobre el

VIH/SIDA. Los empleados recibirán sesiones formales de capacitación en prevención y tendrán acceso a multiplicadores informales.

A solicitud y sin costo alguno, se ofrecen servicios de consejería y pruebas voluntarias de VIH (CPV) para todos los empleados y sus familias en un centro de salud fuera del lugar de trabajo. La información sobre los clientes será confidencial y los resultados de las pruebas no serán divulgados sin su consentimiento por escrito, de manera voluntaria y plenamente consciente, a ninguna persona que no sea el cliente. La consejería se ofrece con las pruebas confidenciales porque se ha demostrado su efectividad para reducir riesgos.

Los servicios de consejería y apoyo ayudan a los empleados y a sus familias para que puedan lidiar con las preocupaciones sociales, emocionales y de otro tipo, asociadas con el VIH/SIDA, y a mantener cambios de comportamiento que reducen el riesgo de transmisión del VIH. Los servicios confidenciales de consejería y apoyo pueden ser solicitados por los empleados y sus familias en la clínica o en el Departamento de Recursos Humanos, o a los multiplicadores.

Los condones actúan como una barrera efectiva para evitar la transmisión de infecciones de transmisión sexual (ITS) y el VIH. Para proporcionar acceso fácil a condones para los empleados y parejas que deseen usarlos, (nombre del Empleador) ofrecerá condones en los baños y en la clínica a un costo razonable.

En el lugar de trabajo no se permite el consumo de drogas ilegales o de drogas que no han sido obtenidas a través de la correspondiente receta. A través de la consejería en el lugar de trabajo se puede obtener tratamiento contra las drogas. Durante el tratamiento y sobre la base de la recomendación de los consejeros, se ofrecen agujas y jeringas limpias y sin costo alguno para los empleados a través de Servicios Médicos.

Las ITS no tratadas son lesivas y aumentan el riesgo de transmisión del VIH. Para reducir el número de casos de ITS y para mejorar el bienestar general de los empleados y sus familias, (nombre del Empleador) presta servicios de diagnóstico y tratamiento de ITS en el Centro de Servicios de Salud [o cualquier método/lugar que sea compatible con la oferta de servicios de salud dentro de la organización] con la garantía de que el tratamiento es confidencial y los servicios cumplen con los estándares médicos. Dichos servicios se le brindarán al trabajador sin costo alguno. Los trabajadores con casos repetidos de ITS recibirán consejería sobre los riesgos asociados con prácticas sexuales no seguras.

Se pondrá a disposición de cada empleado afectado y de su cónyuge/pareja el tratamiento básico para ITS, TB e infecciones oportunistas asociadas con el tratamiento del VIH. El Centro de Servicios de Salud proporcionará y monitoreará el tratamiento para la TB y las infecciones oportunistas.

Ya que valoramos a todos nuestros empleados, (nombre del Empleador) ofrecerá la terapia antirretrovírica altamente activa (HAART) sin costo alguno para todos los empleados infectados con el VIH y los miembros de su familia. Se brindará asistencia para garantizar la adherencia a la terapia y un monitoreo rutinario conjuntamente con el tratamiento.

Paso 4. Obtener la aprobación de la política

La fase final en el desarrollo de una política de VIH/SIDA requiere que se revisen y modifiquen las diferentes partes que la componen y que se haga un borrador para que los miembros del comité lleguen a un acuerdo sobre el mismo. Igualmente esencial es lograr la aprobación y el apoyo de la gerencia de nivel superior, así como la aprobación y el apoyo del sindicato u otra entidad gremial.

A. Completar y modificar el borrador de la política

En este punto, todos los componentes del borrador de la política de la organización están listos para completar un documento que será revisado y modificado según se necesite para asegurar que el documento final esté completo y sea coherente, claro y conciso. Organice los componentes de la política utilizando la estructura de cuatro partes antes descrita, u otro orden lógico y fácil de seguir.

Para asegurar que el borrador final esté completo, responda las siguientes preguntas:

- ¿Se abordan de manera suficiente todos los renglones incluidos en su Lista de Verificación de Tópicos sobre Políticas?
- ¿Se han revisado e incluido los principios básicos (véanse las páginas 3-6 de este módulo) según el deseo del comité de planificación?
- ¿Se incluyen justificaciones por escrito para explicar cada componente de la política que ha sido recomendado? ¿Hay coherencia entre unos y otros?
- ¿Es la política coherente con las prácticas y políticas laborales de otros empleadores y con las políticas y leyes nacionales?
- ¿Está el borrador bien organizado, claro y fácil de entender?

B. Lograr que el comité llegue a un acuerdo sobre el borrador de la política

Ahora usted está listo para que el comité de planificación revise el borrador—ya sea de manera individual o en conjunto. Probablemente tendrá que modificarlo para incluir los comentarios y las sugerencias de los miembros del comité. De esta forma, el borrador final de la política será un documento que todo el comité apoya y sobre el cual se siente seguro. La aceptación del borrador final por parte de los miembros del comité será el

primer paso para obtener la aprobación de la implementación de la política en toda la organización.

C. Obtener la aprobación y el apoyo de los trabajadores

Los trabajadores juegan un papel esencial en la implementación de una política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. De manera ideal, los representantes de los trabajadores también habrán jugado un papel integral en la formulación de una política para su lugar de trabajo, y habrán abordado la importancia de las disposiciones sobre las protecciones de los trabajadores, el acceso a servicios y otros beneficios para los actuales y futuros pactos colectivos. Si se presume una participación continua, también se debe dejar tiempo para que los trabajadores revisen cuidadosamente el borrador de la política y lo aprueben. El apoyo de los trabajadores también puede contribuir a obtener la aprobación de la alta gerencia.

D. Obtener la aprobación y el apoyo de la alta gerencia

Una política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo necesita la aprobación de la alta gerencia, y su implementación exitosa requiere su activo apoyo. Acordar que los componentes de la política sean periódicamente revisados y aprobados a medida que se elaboran puede aumentar la probabilidad de que el borrador final reciba la aprobación y el apoyo de la alta gerencia. La participación de la gerencia—tanto en el comité de planificación como en el proceso de revisión—también ayuda a crear un apoyo fuerte y verbal por parte de la gerencia de nivel superior para la política terminada. Una detallada explicación de cada componente de la política—incluyendo una justificación sólida—también le ayudará a obtener el apoyo de la gerencia.

Al igual que con cualquier asunto importante para un empleador, los gerentes de nivel superior tienen inquietudes sobre los costos. Es probable que se preocupen no sólo por los costos de un programa de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo, sino también de los costos de otros empleadores con relación al VIH/SIDA. El comité de planificación probablemente tendrá que justificar la solicitud de aprobación por parte de la gerencia de una política que encierre el compromiso con un programa en el lugar de trabajo. Varios módulos de esta Guía pueden ayudarle a elaborar justificaciones para obtener apoyo. En el Módulo 1, la sección titulada “¿Por qué el VIH/SIDA es una Problemática del Lugar de Trabajo?” puede ayudar al comité a preparar una justificación para un programa de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo, según se describe en la cuarta sección de la política.

Paso 5. Implementar la política

Una vez aprobada, la política de VIH/SIDA deberá implementarse en toda la organización. El empleador deberá planificar la implementación de la política para que ésta sea la base de todo el programa de VIH/SIDA. La gerencia, los trabajadores y supervisores deberán recibir capacitación sobre las políticas para que puedan ayudar a otros empleados a entenderlas.

La forma en que se presenta la política fijará el tono de las futuras comunicaciones sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo e introducirá los otros programas y actividades que siguen. La implementación de la política de VIH/SIDA exige una estrategia de comunicación muy bien planificada para que ésta se implemente con el mismo cuidado con que fue formulada. Al igual que con otros sistemas de comunicación dentro de la organización, el estilo, el tamaño y la estructura del empleador determinará las mejores formas de comunicarse sobre el VIH/SIDA. A continuación se presenta una estrategia para presentar la política de VIH/SIDA.

A. Proporcionar los mensajes y el/los mensajero(s) apropiado(s)

Es probable que el anuncio en conjunto de la nueva política de VIH/SIDA por parte de la gerencia y los dirigentes sindicales tenga un máximo impacto y credibilidad. Organice su mensaje y a sus mensajeros cuidadosamente. Luego presente la política comenzando por los más altos niveles de gerencia—preferiblemente a través de la persona de más rango en la organización o sitio de trabajo, tales como el gerente general, director administrativo u otro ejecutivo principal—conjuntamente con los altos dirigentes sindicales. La gerencia puede comunicar el compromiso de arriba hacia abajo, mientras los delegados sindicales comienzan simultáneamente a comunicar la importancia de la política a cada trabajador. Cuando los trabajadores y la gerencia presentan y apoyan la política, hay más probabilidades de que ésta se “oiga” en todo el lugar de trabajo y se considere importante. El mensaje inicial debería presentarse de manera que todos los empleados puedan conocer al mismo tiempo la posición general del empleador frente al VIH/SIDA.

Lo que hace que un mensaje sea apropiado depende de muchos factores, por ejemplo:

- Culturas nacionales e institucionales;
- Niveles de idioma, alfabetización, educación y capacitación del empleado;
- Niveles de conocimientos sobre el VIH/SIDA;
- Otras características de la fuerza de trabajo;
- El sector empleo; y
- Tamaño y recursos de la empresa.

Otro factor importante es si su empleador ya realiza esfuerzos para afrontar el VIH/SIDA directamente o si ésta será la primera comunicación del lugar de trabajo sobre este tópico. Asegúrese de que sus mensajes y los que escoja para entregarlos sean apropiados.

B. Realizar comunicaciones adicionales, de manera secuencial

Además de la comunicación inicial de las políticas a todos los empleados, la mayoría de las organizaciones tendrán que ofrecer una serie de comunicaciones cuidadosamente planificadas que proporcionen más profundidad y aborden las necesidades y responsabilidades de grupos específicos de empleados. A continuación se sugieren varios enfoques.

Supervisores y gerentes. Los supervisores y gerentes tienen que entender no sólo la política general, sino también sus responsabilidades frente a la implementación y el cumplimiento de la política. Planifique la secuencia de las comunicaciones de manera que comience con personas cuyas funciones laborales requieran más información (es decir, gerentes de recursos humanos y supervisores que probablemente tengan que afrontar situaciones como una persona que vive con VIH/SIDA en un grupo de trabajo o profesionales del cuidado de la salud u otros gerentes de nivel superior de quienes podría esperarse que asesoren a otros supervisores y gerentes sobre cómo abordar el VIH/SIDA). Ofrezca información clara sobre cómo aplicar la política y sobre las responsabilidades y roles específicos de cada grupo, con la expectativa de que sirvan como recursos dentro de la organización. Si estas personas tienen pocos conocimientos sobre el VIH/SIDA, planifique también ofrecer educación básica al respecto.

Dirigentes Sindicales. Los delegados sindicales pueden llevar el mensaje sobre las políticas de VIH/SIDA y sus implicaciones para los trabajadores en cada nivel. Pueden enfatizar las disposiciones que protegen los derechos del trabajador y las garantías de acceso a pruebas y atención. También pueden jugar un papel para identificar o servir como multiplicadores para la educación en prevención del VIH/SIDA. Es probable que los dirigentes sindicales estén especialmente interesados en las implicaciones prácticas de la política para los servicios y derechos del trabajador y la posible inclusión de un lenguaje similar en los futuros pactos colectivos. Necesitarán entender detalladamente las disposiciones de la política que afectan directamente a los trabajadores con VIH/SIDA y las que afectan a todos los trabajadores. Planifique sus comunicaciones para que brinden esta información y prepárelas para que transmitan sus conocimientos a los trabajadores a todos los niveles. Cuando un lugar de trabajo no esté sindicalizado, el involucramiento activo de los líderes respetados entre los trabajadores es de similar importancia. Deberían participar en las comunicaciones sobre el contenido y las implicaciones de las nuevas políticas.

Trabajadores. Determine cómo y cuando comunicar la política a los trabajadores y el nivel de detalle que dicha comunicación debería contener. La comunicación inicial al nivel

de la organización presenta la política y preparará a los trabajadores para futuros programas de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo. Aunque los trabajadores usualmente no necesitan saber mucho sobre la aplicación de una política, tendrán que conocer sus disposiciones principales y cómo la política los afecta. Los trabajadores tendrán que entender los beneficios de una política de VIH/SIDA y estar conscientes de las expectativas sobre las protecciones de los trabajadores y el tratamiento de trabajadores infectados con VIH. A menudo, esta información fluye mejor si los dirigentes sindicales y la gerencia trabajan en conjunto. El contenido de las comunicaciones será diferente para el personal sin funciones de supervisión y para los supervisores y gerentes. Utilice diferentes métodos y canales para comunicarse con todos los trabajadores, tales como pizarras de avisos, correos, encartes dentro de los sobres de pago, reuniones especiales, sesiones de capacitación, y sesiones informales de preguntas y respuestas. Si hay una inquietud especial sobre aspectos particulares de la política—como las garantías de confidencialidad o disposiciones contra la discriminación—planifique sesiones específicas y volantes u otros materiales que las expliquen.

C. Implementar la política

Una vez la política ha sido amplia y claramente explicada, proceda rápidamente a implementarla completamente. Proporcione la capacitación que se necesite para los delegados sindicales, los supervisores y gerentes con responsabilidad específica de implementación. Establezca un proceso para responder preguntas y abordar las inquietudes que puedan surgir. Asegúrese que haya personas o una unidad o unidades del lugar de trabajo que puedan hacerse cargo de garantizar una implementación eficiente y coherente. El comité deberá permanecer disponible para tratar inquietudes, clarificar la intención de la política y monitorear la implementación. Quizás usted quiera solicitar a los dirigentes sindicales que ayuden con las sesiones de retroalimentación para asegurar que el mensaje ha sido entregado y que la política se está implementando adecuadamente.

D. Periódicamente revisar, monitorear y modificar la política

Una vez la política ha sido implementada, el comité de planificación se concentrará entonces en otras actividades, como el desarrollo de programas para el lugar de trabajo. Sin embargo, el comité también debería motivar el desarrollo de un plan y una programación para revisar y, de ser necesario, modificar la política después de haber sido implementada durante varios años. Puede que usted tenga que refinar su política sobre la base de la experiencia, los tratamientos nuevos o un plan para cambiar su programa. Usted querrá asegurar que la política de la fuerza de trabajo se mantenga coherente con el programa refinado (según se describe en lo que usualmente es la cuarta sección de la política) y con los pactos colectivos cuando aplique.

Referencias

¹ Para discusión adicional de estas problemáticas y el rol completo de los trabajadores en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, véase Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. *Herramientas para Dirigentes Sindicales [Labor Leaders' Kit]*. Programa “Los Trabajadores Responden al SIDA”. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU. Disponible en: www.brta-lrta.org.

² Muchos de estos ejemplos provienen de: Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Política del Lugar de Trabajo. *Herramientas para Dirigentes Sindicales [Labor Leaders' Kit]* (véase la referencia anterior).

³ Ambos documentos se incluyen en el Apéndice 4.

⁴ Véase el Apéndice 4, que incluye el texto de la Declaración.

