

Módulo 4

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

Introducción

Componentes del Programa

Los programas de educación en prevención, atención y apoyo en el lugar de trabajo constituyen el núcleo de la respuesta de una organización al VIH/SIDA. Los programas efectivos no son eventos puntuales, sino una variedad de actividades y servicios coordinados y continuos. Un programa de VIH/SIDA bien diseñado usualmente incluye un amplio conjunto de componentes complementarios. El Programa Trabajo Vivo recomienda que los empleadores y dirigentes sindicales tomen en consideración el establecimiento de seis tipos de actividades de prevención, atención y apoyo:

1. **Actividades formales e informales de educación en prevención del VIH/SIDA para todos los empleados.**
2. **Apoyo a la prevención del VIH**, que incluye:
 - Sistemas de distribución de condones que faciliten una constante disponibilidad de condones; y
 - Cuando sea apropiado, programas que aborden el consumo de drogas.
3. **Diagnóstico y tratamiento de las ITS/IO** para empleados, parejas y/o familiares; esto incluye:
 - ITS distintas al VIH; y
 - IO asociadas con el VIH.
4. **Acceso a servicios de CPV** dentro o fuera del lugar de trabajo.

5. **Consejería, atención y otros programas de apoyo** para empleados VIH-positivos y/o familiares.
6. **Cuando sea factible, provisión de terapias más avanzadas de tratamiento** para empleados o familiares que viven con el VIH/SIDA, tales como:
 - Terapias antirretrovíricas (ARV) ó terapia HAART

En el Módulo 2 se describen brevemente estos componentes y algunas de las prácticas óptimas y lecciones aprendidas por otros empleadores. El Módulo 4 tiene el propósito de ayudarle a diseñar realmente un programa de VIH/SIDA para el lugar de trabajo, sea que esté justamente comenzando a crear un programa o desee ampliar y mejorar un programa de VIH/SIDA que ya existe en el lugar de trabajo. A medida que diseña los componentes del programa de su organización, considere las relaciones entre los componentes y cómo coordinarlos mejor. Por ejemplo:

- Las actividades educativas deben reforzar los servicios relacionados con las ITS, explicando la importancia del diagnóstico y tratamiento oportunos de las ITS.
- Las sesiones de prevención que enfatizan el uso de condones deben además explicar dónde se pueden obtener de manera fácil y asequible en el lugar de trabajo y/o en la comunidad.
- Si existe la probabilidad de que el consumo de drogas sea un problema entre los empleados, es importante ofrecer acceso a tratamiento contra las drogas u otras alternativas de reducción de daños, dentro o fuera del lugar de trabajo.
- Los servicios de CPV deben estar vinculados con servicios de consejería y referimiento para atención y apoyo.

Vale la pena notar que es posible elaborar un programa en el lugar de trabajo que no incluya todos estos componentes. Sin embargo, la experiencia en otros escenarios laborales indica que la mayoría de los programas efectivos garantizan que los empleados dispongan de estos componentes complementarios con facilidad, sea en el lugar de trabajo o en la comunidad circundante. La falta de servicios en muchas comunidades supone una gran presión para que el empleador ofrezca directamente los servicios y exige establecer prioridades entre los servicios en base a la necesidad, capacidad, sus beneficios y costos, y otros factores.

Quién Presta los Servicios

Los empleadores varían en cuanto al grado en que pueden o eligen ofrecer directamente servicios relacionados con el VIH/SIDA. Es probable que los empleadores medianos (50-249 trabajadores) y los empleadores grandes (más de 250 trabajadores) dispongan de recursos y personal médico para administrar directamente un programa integral de pre-

vención. Las organizaciones más pequeñas pueden no tener un personal designado para ofrecer programas específicos de VIH/SIDA. Con frecuencia necesitan la asistencia de otras organizaciones con experiencia en el establecimiento de programas de VIH/SIDA.

Dependiendo de los recursos y la capacidad de la organización, su comité de planificación en VIH/SIDA pudiera decidir buscar ayuda externa para ejecutar el programa. Cada vez más, las organizaciones en la comunidad ofrecen servicios relacionados con el VIH/SIDA, haciendo arreglos alternativos (incluyendo la repartición de costos y la contratación de servicios). Por ejemplo:

- Si usted no cuenta con un personal de salud, puede que decida contratar a una ONG externa o a un centro de salud pública, para servicios como los relacionados con las ITS.
- Como alternativa, en vez de tener a un personal designado para la prevención del VIH/SIDA, pudiera contratar de manera individual a especialistas en prevención del VIH/SIDA o a una ONG. Ellos pueden impartir sesiones educativas en VIH/SIDA y/o prestar servicios de consejería para los empleados.

Aunque decida contratar parte o la mayoría del programa de VIH/SIDA, su organización debe encargarse de los elementos básicos para los empleados:

- Aprender los datos básicos sobre el VIH/SIDA;
- Decidir cuáles actividades del programa se ofrecerán;
- Acordar las normas y parámetros del programa;
- Seleccionar a los suplidores de servicios;
- Comunicar la importancia de la prevención del VIH/SIDA, así como el apoyo a los infectados y afectados; e
- Implementar y monitorear el programa.

Por su parte, los gerentes deberán:

- Tener conocimientos sobre los aspectos de las políticas de VIH/SIDA;
- Incentivar el uso por parte de los empleados de las actividades disponibles; y
- Monitorear la calidad y la efectividad del programa.

Por su parte, los delegados y demás dirigentes sindicales deberán:

- Incentivar a los empleados para que aprovechen las actividades disponibles;

- Monitorear la calidad y la efectividad del programa—y asegurar que se protejan los derechos de los trabajadores; y
- Trabajar para que los pactos colectivos incluyan las protecciones de los trabajadores y garantías de acceso a servicios, que vayan acorde con las políticas de VIH/SIDA del lugar de trabajo.

Colaboración

La colaboración puede expandir la capacidad del programa de su lugar de trabajo, y le permite poner a disposición servicios que no podría ofrecer de manera independiente. A veces, puede que obtenga los servicios a un costo más bajo de lo que podría conseguirse a través de la contratación normal o puede que obtenga apoyo externo para ciertos componentes del programa. Por ejemplo, si en su área no se dispone de servicios de tratamiento, podría trabajar con el sector sindical o con el gobierno para convertir su lugar de trabajo en un sitio provisional para brindar atención a personas con VIH/SIDA. Si acepta servir como sitio modelo, otra entidad puede compartir los costos de las actividades de prevención, atención o apoyo. Por ejemplo, podría trabajar con:

- **Una ONG**—tal como una organización de servicios relacionados con el SIDA o la Cruz Roja / Media Luna Roja;
- **Un colaborador empresarial o sindical** que trabaje activamente para afrontar las problemáticas relacionadas con el VIH/SIDA, tal como la Coalición de Empresas Asiáticas contra el SIDA [*Asian Business Coalition on AIDS*];
- **Una dependencia pública**, tales como la Secretaría de Estado de Trabajo y/o de Salud o un departamento de salud regional o local; o
- **Una entidad multisectorial de colaboración** tales como el Consejo Presidencial del SIDA, la DIGECITSS, u otro mecanismo coordinador del país, tal como el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri [*V.V. Giri National Labour Institute*] en la India, un grupo de recursos técnicos que estableció la Organización Nacional para el Control del SIDA

Los empleadores han reportado muchas colaboraciones exitosas en materia de programas con dichas entidades. Tales arreglos de colaboración estaban una vez circunscritos a unos cuantos países—principalmente en África y Asia—donde el impacto de la epidemia llevó a que se tomaran esfuerzos más tempranos en los lugares de trabajo; hoy en día están presentes en cada uno de los continentes.

Ejemplos de Colaboración

En Sudáfrica

- El Sindicato Nacional de Mineros firmó un acuerdo con la Cámara de Minería para ofrecer acceso a tratamiento y atención relacionados con el SIDA. Para más información, visite la página web: www.bullion.org.za/bulza/agreements/aids.htm.
- La *DaimlerChrysler* y la *Ford Motor Company* llegaron a un acuerdo con los sindicatos para garantizar protección contra la discriminación y ofrecer tratamiento contra el VIH/SIDA para sus empleados y sus familias.
- Los sindicatos de transportistas han llevado la temática a las estructuras centralizadas de negociación. El consejo de negociación ha iniciado un importante programa de VIH/SIDA que incluye la contratación de multiplicadores en las principales estaciones de camiones.
- En Virginia, Sudáfrica, el Proyecto Lesedi ofrecía servicios de diagnóstico y tratamiento de ITS sin costo alguno para los mineros y sus parejas sexuales. Los grupos de colaboradores incluían a los empleadores *Harmony Gold Mining Company*, *Goldfields Ltd.*, y *Joel Mine*; la división local del Sindicato Nacional de Mineros; y los departamentos de salud locales, estatales y nacionales. El Departamento de Salud proporcionó la asistencia y el personal necesarios para asegurar los fondos iniciales de los países de la Comunidad Económica Europea. Los sindicatos facilitaron la comunicación y cooperación para el proyecto. La compañía continuó apoyando el proyecto, especialmente después que quedó demostrado el ahorro en los costos. Por cada dólar gastado en la prevención de las ITS, la compañía estimó un ahorro de US\$30.

En Malawi

- La Secretaría de Estado de Trabajo, en colaboración con un amplio espectro de organizaciones patronales y sindicales, implementó un programa integral de educación en el lugar de trabajo. El programa se diseñó para aumentar la conciencia sobre el VIH/SIDA, motivar políticas nacionales y en los lugares de trabajo para reducir el estigma y la discriminación hacia los trabajadores que viven con el VIH/SIDA y reducir las consecuencias adversas del VIH/SIDA en el desarrollo nacional. Los fondos se proveen a través de una ONG (*Project Hope*) y el Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Elaboración de Programas

Esta sección explora con cierto detalle los seis componentes que se recomiendan para un programa de prevención de VIH/SIDA, atención y apoyo. Ofrece sugerencias de pasos e identifica fuentes de información sobre programas.

Área de Programa 1: Actividades de Educación en Prevención del VIH/SIDA

Las actividades de educación en prevención en el lugar de trabajo proporcionan a los empleados información sobre el VIH/SIDA y procuran motivar cambios de comportamiento que reduzcan la propagación del VIH/SIDA. La educación formal e informal en prevención del VIH/SIDA de una organización constituye la base para otros servicios de prevención, atención y apoyo.

Dependiendo de su estructuración, las sesiones formales de educación pueden tomar tan sólo unos 45-60 minutos (“por regla general” el mínimo es una hora, para que haya tiempo suficiente para las discusiones) o hasta un par de horas o más para tratar información real sobre el VIH/SIDA, su transmisión, alternativas de sexo seguro y temas relativos al consumo de sustancias. Se recomienda realizar estas presentaciones para todos los empleados durante el horario regular de trabajo, y ofrecerlas periódicamente, tal vez cada tres meses, para incluir a los empleados nuevos. Algunos empleadores ofrecen una serie de varias sesiones para presentar la información básica (que con frecuencia se denomina “VIH 101”) seguida de sesiones interactivas que promueven el cambio de comportamiento y el desarrollo de destrezas conexas (tales como el uso del condón). Las sesiones formales por lo regular tienen una agenda definida, incluyen material de apoyo u otros materiales y las dirige alguien con muchos conocimientos sobre el VIH/SIDA y su transmisión. Las sesiones formales con frecuencia incluyen tiempo para discusiones y actividades en pequeños grupos, a fin de incrementar el aprendizaje.

Con frecuencia, son los compañeros de trabajo los que se encargan de la educación informal (frecuentemente se seleccionan delegados u otros representantes sindicales) quienes han sido especialmente capacitados como “multiplicadores”. Pueden utilizarse las interacciones informales, de pequeños grupos y de uno en uno para discutir sobre el VIH/SIDA, enseñar prácticas sexuales más seguras, responder preguntas, discutir temores, y distribuir panfletos y otros materiales. Este estilo de diálogo informal promueve un ambiente de mayor entendimiento y conocimiento sobre la enfermedad.

Para la elaboración de sesiones formales e informales de educación en prevención del VIH/SIDA, póngase a usar la Lista de Verificación para el Desarrollo de Actividades de Educación en Prevención del VIH/SIDA (todas las listas de verificación de este módulo se encuentran al final del mismo).

A. Aprender sobre la audiencia meta

Parte del proceso de elaboración de programas educativos consiste en determinar la audiencia —los diferentes grupos de personas a quienes van dirigidos y los mensajes de comunicación adecuados para cada grupo. Para los programas en el lugar de trabajo, la principal audiencia meta por lo regular la componen los empleados. Sin embargo, dada la naturaleza del VIH/SIDA, los esfuerzos de educación en prevención por lo regular deben llegar a todos los trabajadores, sus familias o parejas—aun cuando las sesiones informales sólo vayan dirigidas a los trabajadores. Algunas veces, el empleador también proporcionará sesiones en la comunidad o en el lugar de trabajo para las parejas y los familiares, a fin de maximizar el alcance del programa.

Los trabajadores en un mismo lugar de trabajo u organización varían casi tanto como el trabajo que realizan. Los trabajadores pueden ser diferentes en cuanto a sus características culturales / étnicas, raciales, su país de origen, idioma de preferencia, género, edad, nivel de educación y capacitación, así como otros factores. Pueden variar en cuanto a los conocimientos que tengan sobre la problemática del VIH/SIDA y en cuanto a qué tan cómodos se sienten al discutir temas relacionados con el comportamiento sexual.

Las características y diferencias entre los empleados ayudan a determinar los enfoques adecuados de los esfuerzos de prevención del VIH/SIDA. Las presentaciones deberán adaptarse para que vayan acordes con los estilos de comunicación preferidos y otras características de los trabajadores. Por ejemplo, usted puede decidir cómo abordar los temas del sexo y la sexualidad. Estos temas personales con frecuencia se comunican de manera diferente a los diferentes grupos. Con frecuencia se prefiere discutir estos temas con grupos de un sólo sexo en vez de grupos mixtos. Para los jóvenes, los enfoques pudieran ser más directos que para los empleados de más edad. La intención es asegurar que sus mensajes y actividades de educación en prevención sean los adecuados para la población meta.

La mejor manera de determinar lo que es entendible y aceptable para un grupo de empleados es preguntarles directamente. Esta es una buena razón para incluir a trabajadores de varios niveles en el comité de programas. Esto puede hacerse de diferentes maneras, tales como organizar pequeños grupos focales de trabajadores para que reaccionen a diferentes estrategias de educación y formatos de programas. Esto ayuda a probar si las actividades y los materiales son adecuados, mientras todavía están en la etapa de elaboración. Solicite a diversos grupos de trabajadores que participen en las actividades del programa y revisen los materiales. Luego, solicite retroalimentación a los trabajadores participantes y evalúe lo que han entendido y sus reacciones.

El recuadro que aparece en la página siguiente enumera algunas informaciones importantes sobre los trabajadores y sus familias para asegurar que las actividades de preven-

ción estén bien dirigidas. Si los planificadores en prevención de la organización no pueden hacer este tipo de evaluación, procure la ayuda de educadores en materia de salud u otros especialistas.

Cómo Identificar Temas y Tópicos Sensibles en la Audiencia Meta

- ¿Cómo se comunican entre sí los miembros de la audiencia meta? ¿Dónde y cuándo se reúnen y quiénes componen su red social inmediata?
- ¿Qué tanto saben sobre la transmisión del VIH? ¿Qué no saben—y cuáles son los mitos y concepciones erróneas más comunes?
- ¿Cuáles son las normas sociales—comportamientos aceptados—con relación a los comportamientos de riesgo asociados con el VIH? Por ejemplo, ¿Qué piensan los miembros de la audiencia meta sobre las relaciones íntimas fuera del matrimonio?
- ¿Qué actitudes tienen con respecto al consumo de drogas? ¿Con respecto al consumo de alcohol? ¿Cuáles son los métodos de consumo y las drogas que regularmente se prefieren? ¿Diferencias entre hombres y mujeres?
- ¿En qué grado las personas se consideran estar en riesgo de infectarse con el VIH u otras ITS?
- ¿Quiénes constituyen fuentes de información creíbles e influyentes con respecto a estos tipos de temas? ¿A qué personas escucharía la audiencia meta y en quiénes confiaría como educadores en prevención del VIH/SIDA? ¿Para temas relacionados con el consumo de drogas?
- ¿Dónde obtiene información la audiencia meta sobre el VIH/SIDA y tópicos sexuales/familiares? ¿Cómo y cuándo obtiene esta información?
- ¿Dónde obtiene la audiencia meta información sobre el consumo de drogas? ¿Cómo y cuándo recibe o procura esta información?
- ¿Qué información los ayudará a comenzar—o continuar—actividades sobre la reducción de riesgos?
- ¿Qué tan cómodos se sienten al discutir temas relacionados con el sexo? ¿Qué tipo de grupo los haría sentirse más cómodos—por ejemplo, grupos de un solo sexo, grupos similares en cuanto a estatus, nivel de empleo o edad?
- ¿Qué probabilidad existe de que lean los materiales escritos?
- ¿Qué piensan de las sesiones de educación en prevención para sus parejas y otros miembros de su familia? ¿Dónde y cómo (p. ej., en conjunto o por separado) deberían realizarse?

B. Identificar los recursos correspondientes

Aun cuando un comité de planificación en VIH/SIDA pudiera planificar actividades de educación en prevención, puede que sus miembros no tengan los conocimientos detallados que se necesitan para elaborar materiales de contenido específico para las actividades. Si su comité de planificación se encuentra en esta situación, debe buscar asistencia y asesoría de personas y organizaciones con experiencia para determinar el contenido apropiado para sus esfuerzos de educación en prevención. Las mismas consultas y asesoría serán útiles al elaborar actividades y servicios para otras áreas programáticas.

Es probable que durante la fase de formulación de políticas o la fase de planificación preliminar para la elaboración de programas, el comité haya identificado personas con destrezas que pueden ser de utilidad. En muchos casos, las organizaciones nacionales y locales que ya trabajan en prevención del VIH/SIDA pueden brindar ayuda. Probablemente tendrán materiales educativos y diseños de programas que pueden adaptarse a lugares de trabajo y poblaciones meta particulares con un esfuerzo mínimo y a bajo costo. Muchas organizaciones cuentan con un personal médico o miembros del personal que pueden constituirse tanto en especialistas que brinden apoyo al comité de programas como en educadores formales en el área de la salud para un programa en el lugar de trabajo. Los Apéndices 6, 7 y 11 de esta Guía incluyen fuentes adicionales.

C. Planificar el uso de multiplicadores

Además de educadores y profesionales en el área de la salud que puedan dirigir las actividades educativas formales, los empleadores deben ponderar el uso de multiplicadores—empleados que han sido capacitados para impartir las sesiones informales de educación en prevención, incluyendo actividades grupales, y asesoría y consultas de uno en uno. Los multiplicadores son personas en el lugar de trabajo similares a la población meta en términos de edad, preparación, experiencia e intereses. A veces, son VIH-positivos o tienen familiares con VIH/SIDA.

La educación de pares ha demostrado ser efectiva para afrontar el VIH/SIDA porque es especialmente probable que las personas escuchen y sigan los consejos de sus iguales. También la influencia es mayor entre iguales, lo que constituye un factor importante para el cambio de comportamiento.

Si cuentan con la capacitación y el apoyo necesarios, los multiplicadores pueden llevar a cabo una variedad de actividades de educación en prevención y otras actividades de prevención con sus compañeros de trabajo. Cuando resulte factible, debería incluir multiplicadores en el diseño de su programa. Pondere el uso de multiplicadores para:

- Comunicar asuntos de importancia a los empleados;
- Dirigir reuniones con grupos grandes en el lugar de trabajo y/o la comunidad;

- Trabajar con pequeños grupos en el lugar de trabajo y/o la comunidad;
- Hablar con los demás de uno en uno para motivarlos y apoyarlos para que reduzcan los comportamientos de riesgo; y
- Distribuir panfletos, folletos y condones.

Si se les proporciona la capacitación adecuada, los multiplicadores también pueden conducir grupos de apoyo con los compañeros de trabajo. El Apéndice 5 ofrece más información sobre la selección y la capacitación de los multiplicadores. Quizás usted desee procurar la asistencia de una ONG relacionada con el área de la salud para que ayude con la capacitación inicial de los multiplicadores y para que se encargue de futuras actividades de capacitación y monitoreo de seguimiento, según se requiera.

Las experiencias de lugares de trabajo en varios países alrededor del mundo indican que los multiplicadores tienen mayor éxito cuando son escogidos por los trabajadores, y cuando cuentan con un fuerte apoyo y gran participación de los principales actores del lugar de trabajo, tales como delegados sindicales, supervisores medios y gerentes de nivel superior.¹

Éxito en el Uso de Multiplicadores

Entre los empleadores que han utilizado con éxito la educación de pares se encuentran:

- La Compañía Shell de Tailandia
- Levi Strauss
- MTV
- Hai Ha Kotobuki de Vietnam
- Volkswagen de Brazil

Con frecuencia, la educación de pares es especialmente valiosa cuando se utiliza junto con otras estrategias programáticas, tales como sesiones formales de educación en prevención y consejería y pruebas voluntarias y confidenciales.

Para más información sobre educación de pares y VIH/SIDA, consultar el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA, *“La Educación de Pares y el VIH/SIDA, Conceptos, Usos y Retos”* [*Peer Education and HIV/AIDS, Concepts, Uses and Challenges*], Informe de una consulta en Ginebra, Suiza, y parte de la Colección de Mejores Prácticas de ONUSIDA, Material Clave, Diciembre de 1999. Disponible en la página web de ONUSIDA: www.unaids.org.

D. Identificar el contenido esencial de las actividades de educación en prevención del VIH/SIDA

Ya que el VIH/SIDA encierra muchos aspectos, las actividades de educación sobre la enfermedad deben también cubrir una amplia gama de aspectos. A continuación se presentan los tópicos y aspectos centrales que con frecuencia se incluyen en programas de educación en prevención del VIH/SIDA:

- La política o los procedimientos de la organización para afrontar los problemas y las preocupaciones relacionados con el VIH/SIDA;
- Cómo se transmite y cómo no se transmite el VIH/SIDA;
- Por qué no hay riesgo de transmisión casual del VIH/SIDA;
- Cómo responder a un compañero de trabajo que tiene VIH/SIDA: evitando el estigma y la discriminación;;
- Cómo prevenir la propagación del VIH;
- Cómo usar los métodos disponibles para prevenir la transmisión del VIH, tales como condones, y agujas y jeringas limpias;
- Cómo evaluar el riesgo personal y elaborar planes personales para el cambio de comportamiento;
- Cómo evitar la propagación del VIH/SIDA de madre a hijo, tanto antes del nacimiento como a través de la lactancia;
- Beneficios disponibles para empleados y familiares con VIH/SIDA;
- Cómo Vivir con el VIH: qué esperar, tratamiento para el VIH/SIDA, y acceso al tratamiento correspondiente;
- Protección de la Confidencialidad y la Privacidad; y
- Dónde obtener ayuda e información adicional.

E. Determinar la variedad de actividades que se ofrecerán

Las actividades de educación en prevención en el lugar de trabajo pueden utilizar muchos enfoques, adaptándolos para la población meta. El comité de programas debe determinar los tipos específicos de actividades, los métodos y las prioridades que habrán de guiar la implementación inicial. Más tarde se podrán agregar actividades adicionales. Las actividades que se utilicen deben ser complementarias, de manera que los mensajes sean positivamente reforzados. Entre los tipos de actividades y enfoques que pueden utilizarse para un programa en el lugar de trabajo se encuentran los siguientes:

- **Charlas formales—que permitan hacer preguntas y sostener discusiones**
Las charlas pueden utilizarse para comunicar la información básica a grandes grupos de personas al mismo tiempo. Las charlas pueden constituir una forma efectiva de presentar los aspectos relacionados con políticas o la información básica sobre el VIH/SIDA, y deben ser lo más participativas posible.
- **Sesiones de capacitación con grupos de trabajo y discusiones interactivas con grupos pequeños**
Las sesiones de capacitación con grupos de trabajo reúnen a personas de una misma unidad, categoría de empleado, u otro grupo afín, para concentrarse en una temática o actividad. Este enfoque permite una discusión personalizada sobre el VIH/SIDA. Las sesiones de grupo deben ser lo más interactivas posible, e incluir actividades como escenificaciones u otras actividades participativas que ayuden a las personas a recordar y aplicar lo que están aprendiendo. Dichas sesiones pueden estar cuidadosamente estructuradas o ser bastante informales. Pueden ser dirigidas por facilitadores o multiplicadores capacitados.
- **Sesiones para Parejas y Familiares**
Muchos lugares de trabajo ofrecen sesiones de educación no sólo para los trabajadores, sino también para sus parejas y familias. A veces, las parejas asisten juntas a las sesiones de los multiplicadores y algunas veces, los grupos se dividen por género. También pudiera ponderar la posibilidad de impartir sesiones para niños y niñas o adolescentes, sea con sus familias o por separado. Asegure que el contenido de las sesiones es apropiado para el grupo-meta. Para decidir si se realizan sesiones para toda la familia o sesiones por separado, se deben tomar en consideración las normas culturales relativas a la discusión de temas sexuales en grupos mixtos. Además, aproveche los eventos de la comunidad que brinden oportunidades para la educación en prevención.
- **Presentaciones de videos**
Si hay disponibilidad, las presentaciones de videos son útiles para promover discusiones en grupos pequeños. Las presentaciones que incluyan personas muy conocidas o reconocidas también fortalecen la credibilidad de la información. Estas presentaciones son más efectivas cuando se combinan con discusiones guiadas y otras actividades de apoyo.
- **Materiales de Comunicación para el Cambio de Comportamiento (CCC)**
En muchos países, las ONG, secretarías de estado de salud y/o las universidades han elaborado materiales diseñados para cambiar el comportamiento y reducir el riesgo de transmisión del VIH. Estos materiales por lo regular son más efectivos como parte de un enfoque más interactivo, como un taller, pero también pueden ser de utilidad como material de apoyo. Solicite a las ONG locales y a las oficinas de salud pública que le ayuden a identificar los materiales que sean culturalmente apropiados.

Para obtener más información sobre la CCC y ejemplos de materiales, visite las siguientes páginas web:

- Family Health International, at:
www.fhi.org/en/topics/behavior+change+communication+topic+page.htm;
- SynergyAIDS Resource Center, at:
www.synergyaids.com/resources.asp; and
- Base de Datos sobre IEC/CCC del Programa Trabajo Vivo:
www.smartwork.org/scripts/search_materials.cfm.

■ Afiches

La colocación estratégica de afiches en todo el lugar de trabajo puede comunicar y reforzar los mensajes claves sobre el VIH/SIDA, y destacar las políticas y los programas de la compañía.

■ Folletos y panfletos

Los folletos y panfletos pueden proporcionar información factual sobre el VIH/SIDA y constituyen una forma efectiva de reforzar las actividades de educación en prevención. Los folletos y panfletos llegan a una gran audiencia cuando los empleados los llevan a su casa y a su comunidad. Asegúrese que sean atractivos, fáciles de entender y que estén diseñados para su audiencia meta. Si elabora sus propios folletos o panfletos, realice reuniones de grupos focales para someter a prueba los mensajes y el formato.

■ Otros mecanismos creativos

Muchos empleadores se han dado cuenta de que las estrategias de educación usuales pueden mejorarse cuando utilizan una variedad de métodos de presentación. Por ejemplo, la Chevron en Nigeria ha utilizado con éxito chistes, caricaturas, poesías, dramas, vídeos musicales e historietas. Todos estos enfoques van seguidos de sesiones de preguntas y respuestas y complementados con material de apoyo.

Para resumir, el contenido de las charlas, las discusiones o las actividades en pequeños grupos puede variar desde la información básica sobre el VIH/SIDA hasta los detalles sobre prácticas sexuales seguras. Los materiales como afiches, folletos o panfletos pueden transmitir mensajes escritos que varían desde declaraciones sobre los riesgos de contraer el VIH/SIDA hasta gráficos y caricaturas que presentan información importante para aquellos que no pueden leer. Se puede lograr el máximo impacto a través de actividades complementarias de educación en prevención—y vinculándolas con actividades de atención y apoyo.

F. Esbozar el “Currículo”

Para elaborar el contenido de los materiales o las actividades de educación sobre VIH/SIDA, debe determinar la información que se incluirá en cada uno y cómo deberán

organizarse o vincularse unos con otros. Pondere los ejercicios interactivos que podría necesitar y los materiales escritos o audiovisuales que están disponibles. El Apéndice 6 muestra un ejemplo de cómo una organización podría planificar una serie de sesiones educativas sobre VIH/SIDA.

Las organizaciones locales y/o los educadores en VIH/SIDA dentro o fuera de su lugar de trabajo podrían ser de gran ayuda para elaborar su plan de estudios. Sea que usted u otra organización diseñe el programa, asegúrese que la información sobre la transmisión del VIH/SIDA, métodos de prevención y tratamiento esté actualizada.

G. Acordar la programación

Para ejecutar un programa de manera fluida, se debe elaborar un programa de implementación que sea práctico. El siguiente cuadro identifica algunos de los aspectos que el comité de programas probablemente tendrá que abordar y resolver. El Apéndice 7 enumera interrogantes similares y ofrece algunas sugerencias.

Programación para el Programa de Educación/Prevención: Interrogantes que deben abordarse

1. ¿Cuánto durarán las sesiones —30 minutos, una hora, dos horas o más?
2. ¿Con qué frecuencia se ofrecerán estas sesiones de educación para los trabajadores?
¿Serán parte de la orientación de los empleados nuevos?
3. ¿Serán las sesiones obligatorias o voluntarias?
4. ¿Dónde se impartirán las sesiones?
5. ¿En qué horario se programarán las sesiones?
 - a. Durante las horas laborables?
 - b. Durante la hora de almuerzo y/u otros recesos?
 - c. Antes y/o después del trabajo?
6. ¿Cómo se coordinarán los horarios de las sesiones con las necesidades de producción?
7. ¿Recibirán los empleados su salario regular cuando participen en las sesiones obligatorias, sesiones voluntarias y/o solamente durante las horas laborables?
8. ¿Cuántos empleados participarán en cada sesión? ¿Qué combinación o categorías de empleados se incluirán en cada tipo de sesión?
9. ¿Con qué frecuencia se ofrecerá nueva información o nuevas actividades a un mismo grupo de trabajo?

H. Presentar las actividades

Planifique la presentación de las actividades educativas sobre VIH/SIDA. Esto podría incluir:

- Hacer un anuncio conjunto con la participación de los gerentes y dirigentes sindicales;
- Presentar a los multiplicadores y/u otras personas que facilitarán las actividades;
- Describir las actividades de educación en prevención, cómo pueden los empleados participar en ellas y cómo se coordinarán las actividades con los requerimientos del trabajo regular; y
- Describir cómo estas actividades serán complementadas por otras actividades de educación en prevención, atención y apoyo en el lugar de trabajo (por ejemplo, distribución de condones, prevención y tratamiento de ITS, servicios de consejería y apoyo, atención en VIH/SIDA más avanzada).

Cuando presente estas actividades, utilice el tipo de estilos de comunicación que también utilizará para los servicios de educación en prevención. Por ejemplo, involucre a los multiplicadores, utilice variadas modalidades de comunicación y brinde la oportunidad de hacer preguntas e interactuar. Enfatice la importancia que tiene para su organización la educación de sus empleados en torno al VIH/SIDA con el fin de prevenir la transmisión del VIH, el estigma, la discriminación y otras consecuencias negativas.

Área de Programa 2. Apoyo a la Prevención del VIH

Los programas de apoyo a la prevención consisten en actividades diseñadas para prevenir la transmisión del VIH, complementando la educación sobre el VIH/SIDA que reciben los empleados. A continuación se presentan algunos ejemplos de sistemas prácticos de apoyo a la prevención para un programa de VIH/SIDA en el lugar de trabajo:

- Los sistemas de distribución de condones, para mayor disponibilidad y acceso a los condones; y
- Las actividades diseñadas para reducir la transmisión del VIH relacionada con el consumo de drogas.

1. Sistemas de Distribución de Condones

Importancia de los condones en la prevención del VIH: La mayoría de las actividades educativas sobre el VIH/SIDA incluyen la promoción del uso de condones como parte de su mensaje sobre sexo seguro. El uso regular, consistente y correcto de condones es un factor esencial en la prevención del VIH/SIDA y las ITS. Probablemente uno de los princi-

pales puntos centrales de las sesiones de educación en prevención para los trabajadores sea el uso consistente y correcto de condones.

No basta con entender la importancia y las técnicas del uso de condones. La prevención del VIH requiere de la inmediata, confiable y asequible disponibilidad de condones lubricados de buena calidad. La importancia de la accesibilidad quedó demostrada en Brasil, donde se registró un masivo aumento en el uso de condones cuando los precios de los mismos se redujeron a principios de los años 1990. Cuando la disponibilidad en la comunidad circundante es limitada, la distribución de condones en el lugar de trabajo constituye un componente importante de un programa integral de prevención, atención y apoyo. Cuando, en las sesiones de educación en prevención, a los empleados se les incentiva a hablar sobre el uso de condones y la discusión se respalda con la distribución de condones, es más probable que los trabajadores aprendan a usarlos y cambien su comportamiento hacia prácticas sexuales más seguras.

Aceptación, por parte de los empleados, de la distribución de condones: Al igual que con otras áreas de programa, el comité de planificación pudiera sacar provecho de una lista de verificación para crear y administrar las actividades de distribución de condones. Un programa exitoso de distribución de condones requiere que los empleados tengan conocimientos sobre el uso correcto de los condones, que se les motive a usarlos, y que tengan acceso adecuado a los mismos. Por tanto, un programa de condones en el lugar de trabajo por lo regular asocia las actividades educativas con los métodos de distribución de condones. La siguiente Lista de Verificación para la Planificación de un Programa de Condones resume los pasos y factores que deben tomarse en consideración para desarrollar un esfuerzo integrado de educación y distribución de condones. Modifíquela según sea necesario y complete las columnas adicionales; luego úsela como guía para su trabajo. Algunos de los aspectos más críticos se discuten más adelante.

Uso de una lista de verificación: As with other program areas, the planning committee may find a checklist helpful in creating and managing condom distribution activities. A successful condom distribution program requires employee knowledge about the proper use of condoms, motivation to use them, and adequate access . Thus, a workplace condom program usually links education activities with condom distribution methods. The Checklist for Condom Program Planning summarizes steps and factors to consider in developing an integrated condom education and distribution effort. Modify it as needed and complete the additional columns, then use it to guide your work. Several of the most critical issues are further discussed below.

Sistemas de distribución de condones: El sistema de distribución debe hacer que los empleados dispongan inmediata y consistentemente de condones a bajo costo o sin costo alguno. Hay diferentes formas de lograr esta meta:

- Puede comprar condones a granel y entregar una gran cantidad a cada multiplicador para que los distribuyan durante las sesiones con los trabajadores.
- Puede colocar provisiones de condones en lugares convenientes alrededor del lugar de trabajo, de manera que los empleados se familiaricen con su disponibilidad y tengan fácil acceso a los mismos.
- A veces, puede conseguir condones a bajo costo o sin costo alguno de las autoridades locales de salud, las ONG o los programas nacionales para el control del SIDA, para que sean distribuidos en las sesiones en las que se discute el uso del condón.

Es particularmente efectiva la instalación de máquinas dispensadoras de condones (por lo regular en los baños), de manera que los empleados puedan comprarlos a conveniencia y con privacidad. Es importante que las máquinas sean reabastecidas con regularidad y que se las inspeccione para asegurar que funcionen correctamente. Verifique las fechas de producción de los condones que compra para determinar la fecha de fabricación; normalmente la “vida útil” es de dos años. El costo de los condones en una máquina dispensadora debe ser cuidadosamente fijado de manera que se ajuste a su valor pero sin exceder la capacidad de pago de los empleados. Como los condones son relacionados con el comportamiento sexual, a algunos trabajadores puede resultarles embarazoso pedirlos. Deben poder obtenerlos directamente, sin que tengan que pedirlos a alguien.

Costos: La compra y distribución de condones a granel es una inversión comercial relativamente barata y prudente. Al igual que con otros suministros para el lugar de trabajo, busque suplidores calificados y negocie el arreglo más ventajoso. Asegúrese de conocer los tipos y modelos de condones más confiables y que cumplen con las normas relativas a condones de la Organización Internacional de Normatización [*International Organization for Standardization – ISO*].² Para asesoría, contacte a las autoridades locales de salud pública, a su programa nacional para el control del SIDA, o a las ONG que ofrecen asistencia en el área de la salud y planificación. Tal vez un suplidor de condones pueda también suplir máquinas dispensadoras de condones. Incluya el costo de las compras de condones a granel y el de la compra o alquiler de las máquinas dispensadoras en el presupuesto de su organización para el programa de VIH/SIDA. Tal vez sea posible fijar el precio de compra de los condones de las máquinas dispensadoras, de manera que cubra el costo de los mismos (y posiblemente el de la máquina). Sin embargo, recuerde que, a menos que los condones sean asequibles, los empleados podrían no comprarlos. Si en su lugar de trabajo los salarios son bajos, pondere la posibilidad de suministrar los condones gratuitamente a los empleados.

2. Respuestas al Consumo de Drogas

El consumo de sustancias como factor de transmisión del VIH: Una de las interrogantes más difíciles que enfrentan los empleadores y los dirigentes sindicales es cómo afrontar el consumo de drogas intravenosas (CDI) y el consumo de otras sustancias que colocan a las personas en riesgo de infectarse con el VIH. El CDI va en aumento en muchos países, y en algunos lugares, constituye el principal factor en la transmisión del VIH. Es un gran riesgo compartir utensilios para la inyección de drogas, incluyendo agua tintada para jeringas, algodón, hornillas y otros utensilios para la preparación de drogas. Además, probablemente los consumidores de drogas intravenosas tienen relaciones sexuales con personas de la población general, de manera que los que tienen el VIH es probable que infecten a otros. Sin una adecuada educación en prevención y sin actividades de reducción del riesgo, una elevación de la tasa de VIH entre los consumidores de sustancias con el tiempo se propagará a la población en general.

Estudios realizados en Tailandia y en otros países han demostrado que la transmisión del VIH entre los consumidores de drogas intravenosas puede prevenirse, haciendo más lenta, e incluso revirtiendo, la tendencia progresiva de la epidemia en estas áreas. Las siguientes actividades de prevención del abuso de sustancias pueden reducir la transmisión del VIH:

- Educación sobre el SIDA, que aborde el vínculo entre el consumo de drogas intravenosas y la transmisión del VIH;
- Acceso a condones;
- Acceso a utensilios limpios para inyectar (es importante destacar que la política del Gobierno de los EE.UU., a partir del 2004, prohíbe el uso de fondos federales estadounidenses para la compra y distribución de jeringas limpias como estrategia de prevención entre los consumidores de drogas intravenosas);
- Consejería; y
- Tratamiento antidrogas y contra el alcohol, tanto para el consumo de drogas intravenosas como para el consumo de otros tipos de sustancias.

Valor del tratamiento contra las drogas: Algunos empleadores ofrecen tratamientos antidrogas; otros refieren a los empleados para tratamiento fuera del lugar de trabajo. Amplios estudios han demostrado que las personas tienen mayor probabilidad de disminuir significativamente su consumo de drogas cuando se inscriben como pacientes externos en programas de sustitución de drogas que ofrecen tratamiento. Varios estudios longitudinales demuestran que las personas que permanecen bajo tratamiento durante períodos más largos reducen significativamente sus comportamientos de riesgo relacionados con el VIH. La recuperación de la adicción a las drogas es un proceso a largo plazo.

Uso de una lista de verificación: Para decidir si el programa de VIH/SIDA de su lugar de trabajo debe abordar el consumo de drogas y cómo hacerlo, puede utilizar la Lista de Verificación para la Formulación de Estrategias de Prevención y Tratamiento del Consumo de Sustancias como guía para su planificación.

Identificación de expertos y recursos: Antes de tomar cualquier determinación sobre la posibilidad de abordar el consumo de drogas en su programa de VIH/SIDA, y cómo hacerlo, identifique a expertos en VIH y consumo de sustancias—dentro y fuera del lugar de trabajo. Asimismo, indague si en la comunidad cercana existen programas de tratamiento contra las drogas u otros programas de reducción de los daños (tales como intercambio libre de agujas y jeringas). Hable con estos expertos y entérese de los servicios que ofrecen, el costo y los beneficios. Averigüe si las personas que consumen drogas, en especial los consumidores de drogas intravenosas, tienen acceso a tratamiento.

Importancia del CDI como factor de riesgo en su área: Indague sobre el alcance que tiene en su área el consumo de drogas intravenosas, y su importancia como fuente de transmisión del VIH. En algunos países, el consumo de drogas intravenosas es uno de las principales formas de transmisión del VIH. Entre ellos se incluyen países de Europa Oriental y Asia. Aunque en el lugar de trabajo no hubiere trabajadores que consuman drogas intravenosas, sus parejas sexuales pudieran consumir drogas. Si el consumo de drogas intravenosas contribuye con la epidemia en su área, decida sobre cómo podría abordar mejor esta problemática.

Decisiones sobre opciones de prevención y tratamiento: La forma más efectiva de prevenir la transmisión del VIH por causas relacionadas con el consumo de drogas intravenosas consiste en eliminar su consumo. Una estrategia integral para la prevención del VIH incluye la prevención del consumo de drogas, así como la información necesaria para prevenir la transmisión del VIH a través de dicho consumo. Esto incluye información y consejería sobre las formas de reducir el uso compartido de agujas / jeringas. Puede incluir la educación sobre la relación entre el consumo de drogas y el VIH como parte del programa básico de educación en su lugar de trabajo. Pudiera también determinar que necesita hacer algo más. Podría suministrar información sobre cómo limpiar los utensilios de preparación e inyección de drogas, por ejemplo, el uso de cloro para limpiar y desinfectar las jeringas. Algunas compañías, incluyendo la Compañía Shell de Tailandia, han decidido reforzar los mensajes sobre el uso de condones y proporcionar jeringas y agujas. Algunos empleadores ofrecen consejería sobre el consumo de drogas, y algunos ofrecen a los empleados tratamientos antidrogas; otros pagan tratamientos obtenidos a través de referimientos a una ONG o centro de salud en la comunidad.

Publicidad de su programa: Piense cuidadosamente sobre la mejor manera de dar a conocer su programa de tratamiento y prevención del consumo de drogas. Los servicios

sólo tienen valor si son ampliamente utilizados por los empleados en riesgo o ya involucrados en el consumo de sustancias. Sin embargo, también se debe prestar especial atención a los aspectos de confidencialidad y estigma. También deberá divulgar las opciones de prevención y tratamiento tal como lo haría con otros servicios relacionados con la salud. Pudiera también ser útil asegurar que los gerentes, los dirigentes sindicales y los empleados a todos los niveles entiendan cuáles son los servicios que el empleador ofrece y por qué, incluyendo su relación con el VIH, así como otras preocupaciones sobre la productividad y los beneficios en términos de costos.

Área de Programa 3: Diagnóstico y Tratamiento de Infecciones de Transmisión Sexual e Infecciones Oportunistas

Muchos empleadores ofrecen servicios específicos relacionados con la salud, diseñados para prevenir la transmisión del VIH o ayudar a que los empleados que tienen VIH se mantengan saludables y productivos. La interrogante de cuál tratamiento debe ofrecérselos a los trabajadores infectados con el VIH se torna cada vez más en una preocupación inmediata para los empleadores. Entre los servicios más importantes y efectivos en términos de costos se encuentran:

- **Para todos los empleados, sus parejas y/o familiares:** Diagnóstico y tratamiento de infecciones de transmisión sexual.
- **Para los empleados, sus parejas y/o familiares que son VIH positivos:** Tratamiento de infecciones oportunistas (IO), con frecuencia incluyendo la tuberculosis.

Las ITS y las IO pueden aumentar el absentismo y reducir la productividad. Sin embargo, como resultado de terapias altamente efectivas en términos de costos, todas estas enfermedades pueden prevenirse o tratarse. Las investigaciones han demostrado que las personas que padecen una ITS enfrentan un riesgo mucho mayor de transmitir el VIH al tener sexo sin protección. Muchos empleadores, incluyendo a la Volkswagen de Brasil, han comprobado que al ofrecer servicios de diagnóstico y tratamiento de IO, ITS y TB, se reduce significativamente el absentismo provocado por alguna enfermedad relacionada con el VIH.

Dónde Encontrar Información sobre las Infecciones de Transmisión Sexual, la Tuberculosis y las Infecciones Oportunistas

Para obtener las últimas informaciones sobre el diagnóstico, tratamiento y manejo de las ITS, incluyendo los aspectos de confidencialidad y notificación a la pareja, y sobre diagnóstico y tratamiento de la TB y las infecciones oportunistas, visite la página web: www.unaids.org.

1. Diagnóstico y Tratamiento de las Infecciones de Transmisión Sexual

Relación de las ITS con el VIH: Las ITS son enfermedades serias. Además, cuando una persona padece una ITS, con frecuencia asintomática, es muy probable que transmita el VIH durante las relaciones sexuales sin protección. El costo del diagnóstico y tratamiento para un trabajador que padece de una ITS con frecuencia es menos que el salario de un día. Si la ITS no se diagnostica y permanece sin tratar, el empleado puede enfermar aun más. Por ello, el diagnóstico y tratamiento de las ITS deben incluirse en un programa integral de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo, en el lugar de trabajo.

Beneficios del tratamiento en el lugar de trabajo: Si usted cuenta con una unidad médica en el lugar de trabajo y puede garantizar a los empleados la confidencialidad, debe ponderar seriamente la posibilidad de ofrecer internamente servicios para las ITS. El ofrecer estos servicios tiene varios beneficios:

- La disposición de la empresa para tratar las ITS demuestra el compromiso de la organización de lidiar con asuntos sexuales íntimos de manera confidencial y sin discriminación.
- Las ITS pueden contribuir de manera significativa a aumentar el absentismo de los empleados, así como los gastos médicos para tratar enfermedades relacionadas.
- A veces, la clínica de la compañía es el único—o el más conveniente—servicio médico disponible en las cercanías. Es más probable que los empleados busquen diagnóstico y tratamiento, aun cuando no tengan síntomas, si los servicios son fácilmente accesibles.
- Algunos empleados consideran prohibitivo el costo de los servicios externos y evitan el tratamiento, o buscan tratamientos menos caros e inadecuados.

Uso de una lista de verificación: La Lista de Verificación para Diagnóstico y Tratamiento de las ITS puede ayudarle a desarrollar y establecer los servicios relacionados. Como la misma lo indica, un programa para el manejo de las ITS tiene varios elementos, incluyendo su integración a las actividades de prevención, los servicios médicos de detección y tratamiento, obtención de medicamentos y procedimientos para notificar a las parejas. Los aspectos especiales se describen en mayor detalle más adelante. Nótese que esta lista de verificación sugiere el monitoreo de la incidencia y la prevalencia de las ITS y la documentación de los costos y beneficios de este componente. Aunque no todos los empleadores disponen de los recursos o la capacidad para realizar dicho monitoreo, podría acordarse un monitoreo externo por parte de una universidad o investigador de salud pública. Esto puede ayudarle a demostrar los beneficios del programa a la gerencia de nivel superior.

Diagnóstico y tratamiento de las ITS: Independientemente de que se ofrezcan dentro del lugar de trabajo o externamente, los servicios relacionados con las ITS deben formar parte de los servicios patrocinados por la compañía. Los servicios relacionados con las ITS por lo regular incluyen dos componentes:

- Servicios médicos para diagnóstico y tratamiento; y
- Educación relacionada para los empleados (y sus parejas) con relación a las ITS y cómo evitar su transmisión (particularmente importante para las personas que han contraído ITS más de una vez).

Para ofrecer servicios de diagnóstico y tratamiento de ITS en el lugar de trabajo, la clínica necesita un personal con capacitación médica, algunos equipos y procedimientos para la realización de pruebas y—quizás lo más importante—un abastecimiento adecuado de productos farmacéuticos. Si no tiene usted una clínica en el lugar de trabajo o si el personal de la misma es limitado, puede contratar a un personal médico que ofrezca servicios externos o que visite regularmente sus instalaciones para brindar servicios de diagnóstico y tratamiento de ITS, tal vez junto con otras actividades de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Confidencialidad: Así como la confidencialidad y la privacidad constituyen aspectos esenciales de las políticas de VIH/SIDA de una organización, también debe mantenerse el carácter confidencial de la información médica de los trabajadores relativa a las ITS. El manejo efectivo de las ITS exige un enfoque discreto y sin prejuicios. Culpar, juzgar o estigmatizar a los empleados o las parejas que padecen de ITS probablemente los disuade de recurrir al diagnóstico y tratamiento. Si el empleador no puede garantizar la privacidad del empleado en el lugar de trabajo, sería mejor ofrecer externamente los servicios relativos a las ITS.

Servicios para parejas: Las ITS no diagnosticadas perjudican a los empleados y con frecuencia a aquéllos con quienes tienen contacto sexual. Los servicios relacionados con ITS deben ofrecerse no sólo a los empleados, sino también a sus parejas sexuales. A menos que la pareja sea tratada también, la probabilidad de contraer de nuevo la ITS es bastante alta. Pondere cómo proteger la confidencialidad, cumplir con las leyes y regulaciones sobre notificación a las parejas, y asegure que las parejas sean debidamente notificadas y sometidas a tratamiento. Con frecuencia, para notificar a las parejas, deberá ponderar aspectos tanto legales como éticos. Por ejemplo, en algunos países es un requisito notificar a los cónyuges. Las autoridades médicas locales pueden ofrecerle orientación si el personal de su clínica todavía no conoce los procedimientos apropiados. El empleador debe trabajar con las autoridades de salud pública, de manera que su personal no sea el responsable de notificar a las parejas, en razón de los aspectos de privacidad y confidencialidad.

2. Diagnóstico y Tratamiento de las Infecciones Oportunistas

Infecciones Oportunistas: Algunas infecciones oportunistas comunes (por ejemplo, la *Pneumocystis carinii pneumonia*) pueden prevenirse con medicamentos cuyo costo es relativamente bajo (por ejemplo, antibióticos como *Bactrim*). El *Cotrimoxazole* también ha demostrado ser en extremo efectivo como profilaxis contra la TB y otras infecciones oportunistas. El *Bactrim* puede suministrarse por sólo US\$5 al año por empleado. Las infecciones dermatológicas comunes también pueden ser fácilmente manejadas para evitar la incapacidad entre los trabajadores infectados con el VIH. El tratamiento de estas IO, a bajo costo para el empleador, ayudará a mantener a los trabajadores infectados con el VIH, saludables y productivos.

Diagnóstico y tratamiento de la TB: La mayoría de los ambientes de trabajo son de bajo riesgo para la transmisión de la TB. Sin embargo, en la mayoría de los países en desarrollo, la TB constituye la principal causa de muerte entre las personas con VIH/SIDA. El tratamiento de la TB prolonga la vida y mejora la calidad de vida de los empleados infectados con el VIH. Por ejemplo, en España, se demostró que el tratamiento de la TB con el medicamento Isoniazid aumentaba en tres años la esperanza de vida de los trabajadores infectados con el VIH. Las pruebas para detectar la TB se pueden realizar en una clínica junto con otros exámenes. La terapia de supervisión directa para la TB, en la que un(a) enfermero(a) u otro proveedor de salud supervisa que el cliente tome sus medicamentos, ha demostrado ser altamente efectiva. La TB puede tratarse a un costo de sólo US\$10 por empleado, durante un período de seis meses (el tratamiento por lo regular dura de 6 a 8 meses).

Planificación para el diagnóstico y el tratamiento de las IO y la TB: Si su lugar de trabajo ya tiene un componente de servicios de salud que ofrecerá el diagnóstico y tratamiento de las ITS, el diagnóstico y tratamiento de las IO y la TB deberán formar parte de este componente. Si contrata los servicios para las ITS y otros servicios de salud, el comité de programas debe investigar cómo contratar también los servicios para el diagnóstico y tratamiento de las IO y la TB. Al igual que con otros componentes, quizás quiera usar la Lista de Verificación para Diagnóstico y Tratamiento de las IO y la TB. El comité de planificación pudiera abordar conjuntamente los dos servicios, utilizando una misma lista de verificación combinada para las tareas.

Área de Programa 4: Acceso a Consejería y Pruebas Voluntarias de VIH

Tal vez los empleadores quisieran ofrecer a los empleados y sus parejas la opción de someterse a pruebas de VIH voluntarias, conscientes y confidenciales. La consejería y las pruebas voluntarias deben diferenciarse de las pruebas obligatorias o requeridas. Las pruebas obligatorias—pruebas sin el consentimiento o elección del trabajador—como requisito para reclutar empleados y otorgar o mantener un empleo, son discriminatorias,

violan los principios sobre los derechos humanos, y son ilegales conforme a los códigos laborales internacionales y las leyes de muchos países. Sin embargo, los servicios de consejería y las pruebas voluntarias y confidenciales constituyen un valioso servicio para los empleados y sus parejas.

- **Voluntaria** quiere decir que no se obliga ni se manipula a la persona para que se someta a la prueba.
- **Consciente** quiere decir que la persona entiende qué es la prueba, cómo funciona y cuáles son las consecuencias de los resultados.
- **Confidencial** quiere decir que los resultados de la prueba de VIH de una persona no serán compartidos con nadie más sin su pleno consentimiento. Dependiendo de las leyes aplicables, los nombres de aquellos que se someten a la prueba son retenidos si los resultados son divulgados al público u a otras autoridades.

Cuándo ofrecer la opción de pruebas voluntarias: Estudios en todo el mundo han demostrado que la consejería y las pruebas voluntarias pueden ser efectivas para reducir los comportamientos de riesgo tanto entre los infectados con el VIH como entre aquellos que no están infectados. Los empleadores pueden poner esas pruebas a disposición sin costo alguno para los trabajadores y sus parejas, mediante la contratación de un centro de base comunitaria para consejería y pruebas. También se pueden ofrecer los servicios de consejería y pruebas voluntarias en el lugar de trabajo. Sin embargo, deben ofrecerse en el lugar de trabajo sólo en circunstancias tales como las siguientes:

- Cuando en la comunidad cercana al lugar de trabajo no se disponga de servicios de consejería y pruebas voluntarias;
- Cuando el empleador tenga y aplique políticas que garanticen la confidencialidad y enfatizan que las pruebas son voluntarias y requieren el consentimiento consciente del empleado; y
- Cuando las leyes nacionales o locales no violen los principios anteriormente señalados.

Vínculo entre pruebas y consejería: Cuando se realizan pruebas de VIH, aquellos que se someten a las pruebas deben recibir servicios de consejería antes y después de las pruebas. Esta consejería abarca la naturaleza de la prueba y sus implicaciones, y las preocupaciones e interrogantes asociadas con el proceso y los resultados de las mismas. También debe incluir planes de reducción de riesgos y comportamientos de riesgo.

Importancia de las pruebas: El conocimiento temprano del status del VIH es beneficioso tanto en razón de la disponibilidad de tratamientos efectivos como de su impacto

en los comportamientos que afectan la futura transmisión del virus. Los estudios han demostrado que muchas personas infectadas con el VIH, una vez que conocen su status de VIH positivos, reducen los comportamientos que transmiten la infección a parejas sexuales o parejas con las que comparten agujas. Otros estudios han demostrado que las personas infectadas con el VIH y que no están al tanto de su infección no reducen los comportamientos de riesgo. También los tratamientos pueden reducir el riesgo de transmisión, ya que reducen la cantidad del VIH en el organismo. Este resultado representa otro beneficio que supone el conocer el status del VIH. Las pruebas, seguidas de atención médica, pueden prevenir la transmisión del VIH en las comunidades, a la vez que se reduce el riesgo de una persona de contraer enfermedades relacionadas con el VIH y el riesgo de muerte.³ Además, las pruebas permiten a una mujer recurrir al tratamiento para prevenir la transmisión del virus a su hijo que está por nacer.

Normas: En la siguiente página se presenta una lista de normas o principios que deben tomarse en consideración para decidir si debe ofrecerse servicios de consejería y pruebas voluntarias, y cómo hacerlo.

Costos: Los costos de las pruebas varían dependiendo del método que se utilice. Consulte a expertos en su área acerca de los enfoques más prácticos y efectivos en términos de costos. Una estrategia que puede resultar efectiva para reducir los costos consiste en el uso de la tecnología de pruebas rápidas, en vez de las ampliamente utilizadas pruebas ELISA y Western Blot. Cuando se hacen en grandes volúmenes, las pruebas se pueden realizar a menos de US\$20 por persona (y los precios de las herramientas para realizar las pruebas continúan reduciéndose). El uso de pruebas rápidas también significa que las personas por lo regular pueden tener sus resultados el mismo día. A veces, las ONG locales ofrecen pruebas en las comunidades cercanas al lugar de trabajo y existe la posibilidad de arreglos para referimientos y costos compartidos.

Consejería y Pruebas Voluntarias: Normas del Programa a Tomar en Consideración

1. Las pruebas de VIH deben ser voluntarias y deben ofrecerse como anónimas o confidenciales.
2. La consejería debe centrarse en el cliente o ajustarse a los comportamientos que causan el VIH/SIDA. .
3. La persona que es sometida a las pruebas, debe tener acceso a las mismas y a una efectiva entrega de los resultados.
4. Se debe suministrar información sobre la prueba del VIH a todos los que se sometan a ella.
5. Los empleados deben obtener algún beneficio de la consejería y las pruebas, tales como reducir los riesgos con sus parejas, recibir tratamiento o recibir facilidades en el lugar de trabajo.
6. La consejería y las pruebas deben adherirse a las políticas y leyes aplicables..
7. La consejería y las pruebas deben responder a las necesidades y preferencias del cliente y la comunidad..
8. Se deben cumplir las leyes sobre notificación a las parejas, pero el empleador no debe involucrarse directamente en este proceso, salvo cuando el empleado solicite consejería para su pareja.
9. Los servicios deben ser adecuados en términos de idioma, cultura, género, identificación u orientación sexual, edad y nivel de desarrollo.

La consejería asociada con las pruebas: La consejería centrada en el cliente es importante. Si se ofrece consejería y pruebas voluntarias, las sesiones de consejería deben centrarse en cómo reducir el riesgo de transmisión del VIH (“reducción del riesgo”) y deben incluir un plan de acción para la reducción del riesgo de transmisión del VIH, que sea bien completo, focalizado y que incluya una evaluación personalizada del riesgo. Este proceso puede requerir del apoyo de las parejas, las familias y la comunidad. Las metas específicas de la consejería y pruebas voluntarias son:

- Incentivar a las personas a iniciar y mantener un cambio de comportamiento;
- Ayudar a las personas a obtener referimientos para atención y servicios médicos, preventivos, sicosociales y otros servicios adicionales; y
- Brindar a las personas una oportunidad segura de conocer su status con respecto al VIH.

Planificación de la consejería y las pruebas voluntarias: La Lista de Verificación para Servicios de Consejería y Pruebas Voluntarias que se incluye al final de este módulo puede ayudar a la elaboración de un programa de consejería y pruebas voluntarias.

Área de Programa 5: Programas de Consejería, Atención y Otros Programas de Apoyo

Tal vez los empleadores también quieran ofrecer programas modestos de consejería, atención, y otros programas de apoyo para los empleados, parejas y otros familiares con VIH/SIDA. Tales servicios constituyen una parte valiosa de un programa integral sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Estos servicios contribuyen a la salud física y mental de los empleados y sus familias, y ayudan a los trabajadores con VIH/SIDA a mantenerse productivos durante el mayor tiempo posible.

Definición de los servicios de consejería, atención y apoyo: Los servicios de consejería, atención y apoyo para los trabajadores y sus familias implican interacciones personales que fortalecen un programa sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Los servicios de consejería, atención y apoyo ayudan a los trabajadores y familiares con VIH/SIDA a mantener una alta calidad de vida, fomentan la motivación de los trabajadores que han sido diagnosticados y los mantienen productivos por más tiempo, preparan a los familiares para brindar atención paliativa (en la etapa final) y en general ofrecen apoyo a los trabajadores y sus familias para lidiar con el VIH/SIDA.

Tipos de actividades: Algunos servicios de consejería, atención y apoyo para los empleados y sus familias se ofrecen a nivel de grupos, mientras que otros se ofrecen individualmente a una persona y su familia. Los servicios de consejería para los trabajadores con VIH/SIDA y sus familiares podrían incluir:

- Grupos de apoyo para personas que viven con el VIH/SIDA y para sus familiares;
- Sesiones sobre prevención secundaria para prevenir la transmisión del virus a las parejas, así como la prevención de reinfección o coinfección de la persona;
- Consejería posterior a la prueba para las personas con resultados positivos y a veces para sus parejas y familiares; y
- Sesiones para empleados o familiares, las cuales enfocan las respuestas, creencias, problemas y sentimientos personales con respecto al VIH/SIDA y otros aspectos relacionados, tales como sexo, intimidad o uso de condones.

Estas sesiones pueden dirigirlas facilitadores profesionales o multiplicadores capacitados. Les permiten a los empleados y las familias explorar, en un ambiente de seguridad y comprensión, sus interrogantes y preocupaciones sobre el VIH/SIDA, y discutir su pro-

pio comportamiento personal y sexual. Existe una amplia variedad de otros servicios de consejería que pueden ser útiles, tales como manejo de casos y consejería en salud mental. Los costos y la disponibilidad de personal por lo regular exigen al comité de programas establecer claras prioridades con respecto a los servicios de consejería y apoyo.

Además, los empleadores a veces ofrecen limitados servicios de atención. Aun cuando no ofrezcan directamente servicios médicos o medicamentos, pueden ofrecer más servicios limitados de atención, tales como los siguientes:

- Servicios de nutrición o educación en nutrición;
- Capacitación de los familiares como proveedores de atención—para ayudar a que las personas con VIH/SIDA se mantengan saludables el mayor tiempo posible;
- Información sobre servicios y recursos en la comunidad; y
- Preparación de los familiares para que proporcionen atención en el hogar en la etapa final del enfermo.

Normas para los servicios: Los servicios de consejería, atención y apoyo deben cumplir con exigentes normas en lo que respecta a confidencialidad y respuesta a las necesidades del cliente. Al ponderar estos servicios, revise y adopte principios y normas que sirvan de guía para la planificación y prestación de los servicios.

Principios relativos a los Servicios de Consejería, Atención y Apoyo para Empleados, Parejas y Familias

- Todos los servicios deben ser voluntarios, tanto para la persona infectada como para sus parejas y familiares.
- Los empleados, sus parejas y familiares deben tener acceso continuo a los servicios de consejería.
- Los servicios de consejería deben ser confidenciales y estar a cargo de un consejero capacitado.
- Los servicios de consejería deben ser los adecuados en cuanto a idioma y cultura.
- Se deben ofrecer servicios dirigidos al cambio de comportamiento o la reducción del riesgo, con el fin de prevenir la transmisión del VIH a las parejas.
- Tanto la persona infectada como sus familiares deben tener acceso a servicios de atención y apoyo, y de referimiento a otros servicios adecuados, directamente relacionados o no con el VIH (por ejemplo, planificación familiar, tratamiento antidrogas).
- Los servicios de atención deben incluir mayor información y fortalecimiento de destrezas que ayuden a los familiares a atender a las personas con VIH/SIDA.
- El empleador debe brindar asistencia para facilitar el acceso a evaluación y tratamiento médicos que ayuden a prolongar la vida para su pareja.

Necesidad de consejeros calificados: Uno de los retos de ofrecer servicios de consejería y apoyo es la falta de consejeros calificados en la mayoría de los programas en el lugar de trabajo. Los multiplicadores pudieran ofrecer alguna asistencia básica para referimientos y se les puede capacitar para que actúen como facilitadores de los grupos de apoyo y las sesiones sobre prevención secundaria. Sin embargo, en razón de los aspectos de confidencialidad y el nivel de destrezas y capacitación que se necesita para ser un consejero efectivo, los multiplicadores no son necesariamente buenos candidatos para ofrecer servicios de apoyo más completos. Algunas organizaciones sí cuentan con personal médico y/o de recursos humanos debidamente capacitado para ofrecer asistencia en consejería, quienes podrían también recibir capacitación en consejería relacionada con el VIH/SIDA. De manera alternativa, dicho personal podría referir a los empleados que buscan consejería y apoyo a otras organizaciones que ofrecen estos servicios. A veces, los hospitales, las organizaciones religiosas, las ONG, u otras organizaciones de servicios relacionados con el SIDA, ofrecen servicios de consejería.

Programación: Si la organización puede ofrecer sus propios servicios de consejería, atención y apoyo, resulta útil hacer una programación de las horas específicas durante la semana en las que los empleados y sus familiares pueden hacer citas o presentarse para sesiones de consejería y apoyo. También es adecuado establecer un horario después del trabajo para estos servicios y para la capacitación de los familiares con relación al cuidado de personas con VIH/SIDA.

Costos: Los costos de estos servicios deben incluirse en los costos generales del programa de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo. Estos costos tienen el potencial de que pueden pagarse a sí mismos con el tiempo, en el sentido de que contribuyen a mantener productivos a los trabajadores VIH positivos y a reducir otros costos relacionados con el VIH/SIDA.

Publicidad de los servicios: En todas las comunicaciones relativas al programa debe incluirse información sobre las actividades relacionadas con el VIH/SIDA. Todas las actividades de educación en prevención que se ofrezcan a los empleados deben incentivar a las personas con VIH/SIDA y a sus familiares a recurrir a los servicios de consejería, atención y apoyo. Los servicios pueden promocionarse por medio de afiches, folletos y panfletos. Las comunicaciones que interrelacionen todas estas actividades y servicios atraerán a los trabajadores y conducirán a la meta deseada relativa a la prevención y atención del VIH/SIDA.

Planificación de los servicios de consejería: La Lista de Verificación para Servicios de Consejería, Atención y Apoyo puede ayudar a la elaboración de un programa de alta calidad.

Área de Programa 6: Provisión de Terapias de Tratamiento Más Avanzadas

Al planificar su programa sobre VIH/SIDA, pondere si ofrecerá tratamientos más avanzados, incluyendo Terapias Antirretrovíricas. Al evaluar este aspecto, el comité de programas deberá tomar en consideración factores económicos y éticos, así como cuestiones prácticas relacionadas con la forma de brindar dichos servicios de tratamiento. A medida que bajan los costos de los medicamentos, un mayor número de empleadores ofrece esta terapia a sus trabajadores.

Efectividad de las terapias: Cada vez más, los empleadores ofrecen a sus empleados tratamientos más avanzados para el VIH/SIDA, tales como Terapia Antirretrovírica (ARV) o la Terapia Antirretrovírica Altamente Activa (HAART). Cuando se ofrece este tratamiento, el mismo debe monitorearlo un trabajador de la salud y debe incluir servicios que incentiven que se dé seguimiento a la terapia. Asimismo, los pacientes pueden necesitar conteos periódicos de las CD-4 y pruebas de carga viral para monitorear la eficacia de los tratamientos. El seguimiento de la terapia HAART y el monitoreo rutinario han

demostrado ser extremadamente efectivos para reducir tanto la morbilidad como la mortalidad entre las personas con VIH/SIDA en todo el mundo. En Brasil, se comprobó que los antirretrovirales disminuían la mortalidad en un 32 por ciento.

Para Entender las Terapias más Recientes

Para la mayoría de las personas con VIH/SIDA, los tratamientos más efectivos, para mediados del año 2002, eran:

- **Terapia Antirretrovírica (ARV)** – tratamiento que implica el uso de cualquier clase de medicamento para contrarrestar el virus del VIH; y
- **Highly active antiretroviral therapy (HAART)** – treatment using a triple combination of drugs found to be highly effective in reducing mortality due to HIV/AIDS.

Debido al rápido avance de los medicamentos, los protocolos de tratamiento también cambian rápidamente. Es probable que nuevas terapias y nuevos términos reemplacen los actuales medicamentos de elección. Debido a los cambios relacionados con las terapias con medicamentos, los precios y la disponibilidad, su comité de programas deberá mantenerse actualizado en torno a las últimas terapias con medicamentos—y el personal médico encargado de administrar el tratamiento deberá mantenerse bien actualizado en cuanto a los avances de los tratamientos. Para esta información, consulte regularmente las siguientes páginas web:

- La página web de la Organización Mundial de la Salud:
<http://who.int/medicines/organization/par/edl/access-hivdrugs.html>
- El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA: www.unaids.org

Costos: A pesar del importante avance médico en los tratamientos del VIH/SIDA, el costo es con frecuencia prohibitivo. Sin embargo, desde el año 2002, los fabricantes de fármacos genéricos han podido ofrecer una combinación de medicamentos por tan sólo US\$300 al año. Incluyendo los costos del monitoreo, el costo total del tratamiento puede ser de tan sólo US\$500 al año. Estos medicamentos pudieran también estar disponibles a menor costo o sin costo alguno a través de agencias donantes u organizaciones locales de servicios relacionados con el SIDA. Algunos empleadores ofrecen seguros médicos que cubren gran parte de los costos de estos medicamentos. Una consideración importante al planificar programas de tratamiento consiste en determinar los costos probables de suministrar medicamentos indefinidamente a los empleados y sus familias. Además, es crucial asegurar un suministro confiable de estos medicamentos. Consulte las referencias de la Internet que se indican y contacte a organizaciones de servicios contra el SIDA, consorcios empresariales, secretarías de salud y otras organizaciones relacionadas para determinar los costos actuales y el origen de los medicamentos.

Aspectos económicos y éticos: Para decidir si ofrecen estos medicamentos, y cómo hacerlo, las compañías verán que es necesario ponderar los factores tanto éticos como económicos. Las compañías que invierten mucho en reclutamiento, capacitación y beneficios han comprobado que la administración de la terapia *HAART* es efectiva en términos de costos. En gran medida, estos beneficios obedecen a que aparentemente estos medicamentos retrasan la aparición del SIDA durante cierta cantidad de años. Algunos empleadores ofrecen la terapia *HAART* a todos los empleados. Entre ellos están las compañías Botswana Diamond Company, Mumias Sugar y la Volkswagen de Brasil. Al ponderar la posibilidad de ofrecer terapias avanzadas, tome cuidadosamente en consideración los aspectos éticos, los factores económicos y las implicaciones prácticas de limitar el acceso a la terapia a ciertas categorías de empleados.

Aspectos de capacidad: Si desea ofrecer terapias avanzadas, deberá ofrecer no sólo medicamentos, sino también un monitoreo a cargo de un médico u otro trabajador de la salud, pruebas periódicas para determinar el conteo de las CD-4 y la carga viral del paciente, y la atención médica relacionada. Algunas de las compañías que ofrecen esta terapia, tales como la Volkswagen de Brasil, han elaborado protocolos técnicos para estandarizar sus servicios y garantizar no sólo las terapias y la atención médica, sino también las correspondientes pruebas clínicas y el referimiento a otros servicios necesarios. Convendría contar con la asesoría de expertos sobre cómo crear la capacidad necesaria en su clínica u otro componente de servicios de salud—o para asegurar que cualquier entidad que ofrezca los servicios por contrato cumpla con las normas básicas de atención. Además, será importante establecer una relación entre el tratamiento avanzado y otros servicios relacionados con la salud, tales como el tratamiento de la TB o las IO. Convendría también asegurarse que el personal médico se mantenga al día en los avances de los tratamientos, lo que pudiera requerir diferentes protocolos de tratamiento.

Publicidad de la disponibilidad de tratamiento: Si decide ofrecer tratamiento avanzado para todos los empleados y sus familias, divulgue esta información y utilice la motivación del tratamiento para incentivar a que los empleados se sometan a las pruebas. El empleador se dará cuenta de los grandes beneficios que se obtienen de estos tratamientos cuando los empleados se realizan las pruebas temprano y procuran oportunamente someterse a tratamiento, de manera que la aparición de los síntomas se retrase lo más posible.

Planificación: La Lista de Verificación para la Terapia Antirretrovírica contra la Infección por VIH puede ayudar a identificar las medidas que su comité de planificación debería tomar para decidir sobre la posibilidad de ofrecer terapias de tratamiento más avanzadas.

Conclusión

Ahora ya ha completado la elaboración del programa de su organización para educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo. Una vez implementadas, estas actividades brindarán asistencia a los trabajadores y sus familias para prevenir la propagación del VIH/SIDA y ayudarán a que los empleados VIH positivos se mantengan saludables y productivos en un lugar de trabajo que les ofrece apoyo. Los empleadores que ofrecen este completo y coordinado conjunto de componentes de prevención, o que por lo menos garantizan que tales componentes estén accesibles para todos sus empleados, contarán con programas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo que son fuertes, sostenibles, y efectivos en términos de costos. Los sindicatos podrán señalar que existen mejores beneficios y servicios para los empleados.

Para informar a los empleados sobre el programa y ponerlo en ejecución, pondere la realización de una campaña organizada de comunicación, que incluya mensajes de los trabajadores y de la gerencia. Además de reuniones, pondere la elaboración de afiches, folletos, panfletos y otros materiales que describan los componentes del programa (por ejemplo, educación informal impartida por los multiplicadores, la distribución de condones) y las diversas actividades que ofrece. Los materiales de comunicación también deben explicar cómo los empleados pueden participar en los programas, cómo se coordinarán las actividades con los requerimientos normales de trabajo y los beneficios para el trabajador y el empleador.

Una vez que su programa haya sido implementado, todos se beneficiarán. Los beneficios para el empleador serán una reducción de costos, una productividad estable, y una fuerza laboral más saludable. Los empleados obtendrán servicios directos para ellos y sus familias. La garantía del acceso a estos servicios puede muy bien convertirse en parte de futuros pactos colectivos. Miembros de toda la fuerza laboral—desde la gerencia de nivel superior hasta los líderes sindicales, los trabajadores y sus familias—agradecerán y se beneficiarán de la magnitud y el grado de las actividades y los servicios de apoyo relacionados con el VIH/SIDA en su lugar de trabajo. La comunidad cercana probablemente también se beneficiará a través del conocimiento compartido sobre prevención y a través de una reducción en el comportamiento de riesgo por parte de los empleados. Los empleadores también se beneficiarán indirectamente del aumento de la lealtad y la moral de los trabajadores, y de actitudes más positivas por parte de la comunidad.

Lista de Verificación para el Desarrollo de Actividades de Educación en Prevención del VIH/SIDA

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 1. Aprender sobre la audiencia meta | <ul style="list-style-type: none"> ■ Aprender sobre los factores de riesgo y las tasas de prevalencia del VIH y el SIDA en el área ■ Determinar a quiénes irán dirigidas las actividades ■ Aprender sobre los temas sensibles y las características de la audiencia meta ■ Aprender qué nivel de conocimientos tiene la audiencia meta sobre el VIH/SIDA | | |
| 2. Identificar fuentes sobre el tema central | <ul style="list-style-type: none"> ■ Obtener una lista de materiales sobre educación en prevención del VIH/SIDA específicos del país – o la cultura ■ Identificar a personas y organizaciones que puedan ofrecer ayuda ■ Familiarizarse con el alcance de posibles actividades de educación en prevención | | |
| 3. Planificar el uso de multiplicadores | <ul style="list-style-type: none"> ■ Definir claramente los roles y responsabilidades de los multiplicadores ■ Promover que los líderes sindicales y la gerencia apoyen el uso de multiplicadores ■ Preparar planes para el reclutamiento, capacitación y supervisión de los multiplicadores ■ Elaborar un programa de selección y capacitación | | |
| 4. Identificar el contenido esencial de las actividades de educación en prevención del VIH/SIDA | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar la información esencial sobre VIH/SIDA que deberá ser incluida en la educación en prevención, por audiencia meta ■ Determinar el contenido relacionado con el estigma, la discriminación, la protección de la privacidad y la confidencialidad, y las políticas en el lugar de trabajo ■ Determinar el contenido relacionado con los servicios y recursos disponibles ■ Determinar cualquier otro contenido que se desee | | |

Lista de Verificación para el Desarrollo de Actividades de Educación en Prevención del VIH/SIDA

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|--|--|----------------|------------|
| 5. Determinar las actividades que se ofrecerán | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar los tipos específicos de actividades y métodos de educación en prevención ■ Determinar prioridades entre las actividades | | |
| 6. Esbozar el “currículo” | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar el enfoque y el contenido de las diversas actividades o “módulos” ■ Elaborar agendas modelos ■ Determinar el material de apoyo y otros materiales que se elaborarán o se buscarán | | |
| 7. Determinar la programación | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar las actividades que se realizarán durante el horario de trabajo y las que se realizarán en otro momento ■ Prepare un cronograma para la implementación ■ Programar servicios permanentes de educación en prevención | | |
| 8. Presentar las actividades | <ul style="list-style-type: none"> ■ Prepararse para la promoción conjunta por parte de los gerentes y los líderes sindicales ■ Designar y capacitar al personal (multiplicadores, proveedores de salud) ■ Implementar y evaluar las sesiones iniciales ■ Redefinir las actividades en base a las experiencias iniciales ■ Disponer la implementación y supervisión continuas | | |

Lista de Verificación para la Planificación de un Programa de Condones

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 1. Identificar a expertos en condones | <p>Identificar expertos, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Al médico o enfermera de la compañía, o a otro proveedor de salud/capacitación ■ Suplidores de condones bien informados | | |
| 2. Identificar y determinar las actividades relacionadas con condones | <p>Ponderar / planificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sesiones de educación en prevención que traten sobre: <ul style="list-style-type: none"> – Las razones para usar condones – Cómo usar correctamente un condón – Cómo negociar el uso de condones con las parejas ■ Sesiones en grupos de iguales, incluyendo escenificación y negociación del uso de condones | | |
| 3. Seleccionar formas de distribución de condones | <p>Ponderar / decidir sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Máquinas expendedoras de condones ■ Suministro “ilimitado” (por ejemplo, en los baños) ■ Clínica de salud ■ Sobre de pago ■ Otros | | |
| 4. Averiguar cómo obtener condones de calidad a bajo costo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar fuentes ■ Coordinar un suministro continuo ■ Determinar el costo para el empleador ■ Determinar el costo (si lo hubiere) para el empleado | | |
| 5. Escoger e implementar los métodos más apropiados para promover el programa | <p>Ponderar / decidir sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Afiches en varios lugares ■ Carta en el sobre de pago ■ Salón de almuerzo ■ Multiplicadores ■ Orientación de nuevos empleados ■ Sesiones para todo el personal | | |

Lista de Verificación para la Formulación de Estrategias de Prevención y Tratamiento del Consumo de Sustancias

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|--|---|----------------|------------|
| 1. Identificar a expertos y fuentes sobre el consumo de sustancias y el VIH/SIDA | <p>Identificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ El médico, enfermera, trabajador social u otro profesional de la salud en la compañía, que tenga conocimientos sobre el uso de sustancias ■ Programas en la comunidad relacionados con la prevención y el tratamiento del consumo de sustancias ■ Especialistas externos en consumo de sustancias y VIH/SIDA (por ejemplo, en una ONG, clínica, dependencia de salud pública) | | |
| 2. Determinar si el consumo de drogas intravenosas contribuye significativamente con el VIH en su área | <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar los datos epidemiológicos sobre los factores de transmisión para nuevas infecciones de VIH ■ Consultar con expertos del área, tales como funcionarios de salud pública ■ Averiguar en qué medida el personal de salud o de salud mental de la compañía, los supervisores y los delegados sindicales consideran que el consumo de drogas constituye un problema entre los trabajadores | | |
| 3. Ponderar y decidir las actividades de prevención y tratamiento que se realizarán | <p>Ponderar / decidir sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prevención del consumo de drogas ■ Identificación de opciones de prevención y tratamiento ■ Tratamiento directo antidrogas ■ Referimiento a programas de tratamiento | | |

Lista de Verificación para la Formulación de Estrategias de Prevención y Tratamiento del Consumo de Sustancias

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|--|--|----------------|------------|
| 4. Publicitar la disponibilidad de opciones de prevención y tratamiento antidrogas | <ul style="list-style-type: none"> ■ Preparar materiales para anunciar la disponibilidad de servicios (internos / externos) ■ Trabajar con los gerentes y los representantes sindicales para una presentación conjunta ■ Enfatizar la protección de la confidencialidad y la privacidad ■ Utilizar a los multiplicadores para lograr un mayor alcance ■ Determinar otros enfoques, tales como una carta con el pago, publicación en el salón de almuerzo, anuncios en las sesiones de educación en prevención | | |

Lista de Verificación para Diagnóstico y Tratamiento de las ITS

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 1. Asegurar que la educación en prevención del VIH/SIDA incluya información sobre la relación entre otras ITS y la transmisión del VIH | <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar el currículo sobre educación en prevención ■ Si es necesario, agregar al currículo información adicional | | |
| 2. Determinar el alcance que se desea para los servicios y la capacidad del lugar de trabajo u otra clínica para ofrecer servicios de diagnóstico y tratamiento de las ITS y determinar las necesidades de capacitación de personal | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar el alcance que se desea para los servicios—cubrir sólo a los empleados o incluir también a las parejas y familiares ■ Consultar al personal clínico sobre los recursos y la capacidad para manejar el diagnóstico y tratamiento de las ITS ■ Determinar las necesidades de personal ■ Determinar las necesidades de capacitación ■ Si es necesario, investigar la posibilidad de recurrir a clínicas externas | | |
| 3. Asegurar que la unidad clínica cumple con las políticas del empleador relativas a estigma y confidencialidad—o establecer procedimientos adecuados | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar la protección de la confidencialidad y la privacidad dentro de las clínicas que son tomadas en consideración ■ Determinar los cambios necesarios ■ Negociar prácticas y políticas adecuadas | | |
| 4. Identificar, revisar y adoptar directrices adecuadas para el manejo de las ITS | <ul style="list-style-type: none"> ■ Obtener directrices adecuadas para el manejo de las ITS ■ Trabajar con profesionales de la salud en la adopción de directrices para el programa del lugar de trabajo | | |
| 5. Obtener y asegurar un suministro regular de antibióticos u otros medicamentos necesarios, a bajo costo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Investigar sobre fuentes de medicamentos a bajo costo ■ Hacer arreglos para el suministro regular de los medicamentos que se necesitan | | |

Lista de Verificación para Diagnóstico y Tratamiento de las ITS

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|--|---|----------------|------------|
| 6. Abordar los aspectos sobre notificación a las parejas | <ul style="list-style-type: none"> ■ Familiarizarse con las leyes y regulaciones relativas a la notificación a las parejas en casos de ITS ■ Si notificar a las parejas constituye un requisito, trabaje con las autoridades locales de salud ■ Obtener y revisar modelos de protocolos para notificación a las parejas ■ Adoptar, para el programa del lugar de trabajo, un protocolo que proteja la confidencialidad del empleado, y que a la vez cumpla con los requisitos legales y las necesidades médicas | | |
| 7. Asegurar vínculos para un mayor alcance / con los multiplicadores y otros componentes del programa de educación en prevención, atención y apoyo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar los vínculos que se necesitan ■ Consultar a los multiplicadores ■ Consultar a los delegados sindicales y otros representantes sindicales ■ Consultar a los supervisores ■ Determinar los vínculos y procedimientos de comunicación | | |
| 8. Publicitar la disponibilidad de servicios relacionados con las ITS | <ul style="list-style-type: none"> ■ Preparar materiales para anunciar la disponibilidad de servicios relacionados con las ITS ■ Trabajar con los gerentes y los representantes sindicales para una presentación conjunta ■ Enfatizar la protección de la confidencialidad y la privacidad ■ Utilizar a los multiplicadores para lograr un mayor alcance entre los empleados y sus parejas ■ Determinar otros enfoques, tales como una carta con el pago, publicación en el salón de almuerzo, anuncios en las sesiones de educación en prevención, volantes para que los empleados lleven a sus hogares | | |

Lista de Verificación para Diagnóstico y Tratamiento de las ITS

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|---|----------------|------------|
| 9. Monitorear la incidencia y la prevalencia de las ITS como indicadores de las tendencias del VIH | <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar el uso de los servicios y las características de los usuarios (empleados versus parejas y familiares) ■ Antes del inicio del programa, determinar las tasas de prevalencia de las ITS en la comunidad circundante ■ Trabajar con funcionarios de salud pública para monitorear y revisar periódicamente la prevalencia de las ITS entre los empleados y en la comunidad circundante ■ Monitorear la prevalencia y las tendencias del VIH en la comunidad circundante | | |
| 10. Documentar los costos y los resultados de los tratamientos | <ul style="list-style-type: none"> ■ Documentar los costos, generales y por paciente ■ Documentar los resultados de los tratamientos ■ Determinar el beneficio de los servicios, en términos de costos | | |

Lista de Verificación para Diagnóstico y Tratamiento de las IO y la TB

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 1. Obtener la asesoría de expertos | Identificar: <ul style="list-style-type: none"> ■ Al médico o enfermera de la compañía, o a otro profesional de la salud con conocimientos sobre el VIH/SIDA y las IO ■ Especialistas externos en VIH/SIDA e IO (por ejemplo, en una ONG, clínica, u otra institución) | | |
| 2. Determinar la capacidad y los recursos disponibles dentro y fuera de la compañía | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar la capacidad interna para ofrecer servicios de diagnóstico y tratamiento de las IO y la TB ■ Identificar personal y centros médicos que cuenten con la experiencia y las instalaciones adecuadas | | |
| 3. Determinar y establecer los componentes de servicios que correspondan | <ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar los componentes de tratamiento necesarios ■ Determinar los protocolos de tratamiento ■ Determinar si el tratamiento sólo será para los empleados o también para las parejas / familiares | | |
| 4. Estimar los costos | <ul style="list-style-type: none"> ■ Proyectar el número de clientes para el primer año ■ Proyectar los costos generales y por cliente ■ Obtener el presupuesto de la compañía | | |
| 5. Garantizar la confidencialidad | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar la protección de la confidencialidad y la privacidad dentro de las clínicas que son tomadas en consideración ■ Determinar los cambios necesarios, si los hubiere ■ Negociar prácticas y políticas adecuadas | | |

Lista de Verificación para Diagnóstico y Tratamiento de las IO y la TB

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 6. Publicize services | <ul style="list-style-type: none"> ■ Preparar materiales para anunciar la disponibilidad de servicios relacionados con IO / TB ■ Trabajar con los gerentes y los representantes sindicales para una presentación conjunta ■ Enfatizar la protección de la confidencialidad y la privacidad ■ Utilizar a los multiplicadores para lograr un mayor alcance entre los empleados (y sus parejas, si es que van a participar de los servicios) ■ Determinar otros mecanismos, tales como una carta con el pago, publicación en el salón de almuerzo, anuncios en las sesiones de educación en prevención | | |
| 7. Monitorear y evaluar los resultados | <ul style="list-style-type: none"> ■ Documentar el resultado con los pacientes ■ Documentar los costos ■ Documentar el absentismo entre los pacientes ■ Determinar el beneficio de los servicios, en términos de costos, en cuanto a menos absentismo, menos casos de enfermedad, aumento de la productividad | | |

Lista de Verificación para Consejería y Pruebas Voluntarias (CPV) de VIH

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 1. Determinar la disponibilidad de CPV asequibles | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar cuáles servicios de CPV están disponibles en la comunidad ■ Determinar los costos de los servicios disponibles | | |
| 2. Determinar la capacidad interna y externa para proteger la privacidad y la confidencialidad, y para abordar los aspectos éticos | <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar qué protección a la privacidad y confidencialidad ofrecen los proveedores de CPV disponibles ■ Aprender y adoptar protocolos que cumplan con las leyes y regulaciones sobre notificación a las parejas y que aborden los aspectos relacionados con la confidencialidad ■ Determinar las posibilidades de protección de la privacidad y la confidencialidad, si es que se ofrecerá CPV en el lugar de trabajo ■ Consultar a los dirigentes sindicales con relación a las preocupaciones de los empleados en torno a la confidencialidad y el estigma | | |
| 3. Decidir si se ofrecerá CPV y cómo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar la adecuación y accesibilidad de instalaciones de base comunitaria para CPV ■ Identificar preocupaciones importantes sobre dichos proveedores ■ Evaluar la capacidad de ofrecer CPV de manera adecuada en el lugar de trabajo ■ Decidir si se debe ofrecer CPV externamente o en el lugar de trabajo | | |
| 4. Coordinar los servicios y protocolos apropiados | <ul style="list-style-type: none"> ■ Obtener protocolos que sirvan de guía para la CPV ■ Determinar el protocolo que se utilizará para la CPV que el empleador ofrecerá o coordinará ■ Negociar la adopción del protocolo que se desea | | |
| 5. Garantizar la capacitación adecuada del personal | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar las necesidades del personal ■ Determinar las necesidades de capacitación ■ Determinar cómo pueden satisfacerse las necesidades de capacitación | | |

Lista de Verificación para Consejería y Pruebas Voluntarias (CPV) de VIH

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|---|----------------|------------|
| 6. Publicitar los servicios | <ul style="list-style-type: none"> ■ Preparar materiales para anunciar la disponibilidad de servicios de CPV y especificar los requisitos de elegibilidad ■ Trabajar con los gerentes y los representantes sindicales para una presentación conjunta ■ Enfatizar la protección de la confidencialidad y la privacidad ■ Utilizar a los multiplicadores para lograr un mayor alcance entre los empleados (y sus parejas, si es que van a participar de los servicios) ■ Determinar otros enfoques, tales como una carta con el pago, publicación en el salón de almuerzo, anuncios en las sesiones de educación en prevención | | |
| 7. Si es posible, monitorear y evaluar los servicios | <ul style="list-style-type: none"> ■ Documentar la cantidad de trabajadores que utilizan el servicio ■ Documentar los costos ■ Monitorear el porcentaje de pruebas positivas ■ Monitorear para asegurar la confidencialidad ■ Trabajar con funcionarios de salud pública en el monitoreo de los cambios en la prevalencia del VIH | | |

Lista de Verificación para Servicios de Consejería, Atención y Apoyo

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 1. Explorar la variedad de posibles servicios de consejería y apoyo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar la variedad de posibles servicios ■ Determinar los servicios disponibles en la comunidad ■ Trabajar con los líderes sindicales para determinar las necesidades prioritarias de los trabajadores y sus familias ■ Determinar los recursos disponibles para tales servicios | | |
| 2. Determinar el alcance de los servicios que se ofrecerán | <ul style="list-style-type: none"> ■ Acordar un conjunto de servicios ■ Determinar qué servicios pueden ofrecerse por contrato o a través de referimientos a los proveedores de la comunidad ■ Identificar los servicios que el empleador debe ofrecer directamente | | |
| 3. Determinar cómo garantizar un personal capacitado | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar las destrezas y la experiencia que se necesitan para cada servicio ■ Ponderar la posibilidad de utilizar a multiplicadores para servicios de educación y consejería ■ Investigar sobre las oportunidades de capacitación ■ Acordar un plan para la capacitación del personal | | |
| 4. Establecer un horario para los servicios | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar el nivel y la frecuencia de los servicios ■ Determinar un horario para proveer los servicios | | |

Lista de Verificación para Servicios de Consejería, Atención y Apoyo

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|--|--|----------------|------------|
| 5. Publicitar la disponibilidad de servicios de consejería y apoyo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar el nivel de publicidad que se desea ■ Preparar materiales para anunciar la disponibilidad de los servicios y los requisitos de elegibilidad ■ Trabajar con los gerentes y los representantes sindicales para una presentación conjunta ■ Utilizar a los multiplicadores para lograr un mayor alcance entre los empleados y sus familias ■ Determinar otros enfoques, tales como la información que se suministrará como parte de la consejería posterior a la prueba, publicación en el salón de almuerzo | | |
| 6. Documentar la calidad y los costos de los servicios | <ul style="list-style-type: none"> ■ Monitorear la calidad de los servicios y la satisfacción del trabajador / la familia ■ Monitorear los costos de los servicios | | |

Lista de Verificación para la Terapia Antirretrovírica contra la Infección por VIH

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|--|---|----------------|------------|
| 1. Evaluar la accesibilidad, disponibilidad y posibilidad de tratamiento con medicamentos avanzados de fuentes ajenas al lugar de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Investigar sobre la disponibilidad de terapias ARV, HAART fuera del lugar de trabajo ■ Determinar el costo de estos medicamentos ■ Determinar los criterios de acceso a esos medicamentos | | |
| 2. Evaluar los costos y beneficios que genera la oferta de dichos tratamientos | <ul style="list-style-type: none"> ■ Analizar los costos actuales y los posibles costos continuos de los medicamentos para terapias ARV y HAART y de la atención relacionada ■ Revisar los costos relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo ■ Analizar los posibles beneficios que representan para los empleados las terapias ARV o HAART ■ Estimar el impacto financiero de suministrar medicamentos a los trabajadores | | |
| 3. Determinar fuentes confiables para obtener los medicamentos | <ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar las fuentes que usan otros empleadores o clínicas en el área o el país ■ Evaluar la confiabilidad de las fuentes | | |
| 4. Determinar la disponibilidad de recursos humanos y físicos para administrar el tratamiento y monitorear la atención a través del tiempo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar la capacidad de la clínica del lugar de trabajo para administrar el tratamiento y monitorear su seguimiento ■ Identificar posibles fuentes comunitarias que ofrezcan esta atención | | |
| 5. Determinar el método para financiar el tratamiento | <p>Ponderar opciones tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Seguro médico ■ Asistencia médica directa ■ Recursos internacionales, de las ONG y públicos ■ Costos compartidos | | |

Lista de Verificación para la Terapia Antirretrovírica contra la Infección por VIH

| TAREA | PROPÓSITO / ACTIVIDADES CLAVES | RESPONSABLE(S) | CRONOGRAMA |
|---|--|----------------|------------|
| 6. Decidir si se ofrecerá el tratamiento y a cuáles poblaciones | <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar los costos y los aspectos éticos ■ Determinar si la compañía proporcionará el tratamiento ■ Determinar los requisitos de elegibilidad para el tratamiento | | |
| 7. Familiarizarse con las directrices del tratamiento y elaborar protocolos de tratamiento para el programa | <ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar las directrices internacionales sobre el tratamiento ■ Trabajar con el proveedor para determinar el protocolo de tratamiento que se adoptará | | |
| 8. Coordinar vínculos con otros servicios, dentro y fuera del lugar de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ■ Definir claramente los servicios que se ofrecerán en el lugar de trabajo ■ Formalizar acuerdos por escrito con un proveedor o proveedores externos | | |
| 9. Publicitar la disponibilidad de los servicios de atención | <ul style="list-style-type: none"> ■ Anunciar la disponibilidad y los requisitos de elegibilidad para los medicamentos, a través de comunicaciones conjuntas entre la gerencia / los trabajadores ■ Educar a los empleados en torno a la importancia de un tratamiento oportuno y el seguimiento del mismo ■ Implementar un proceso continuo de clasificación médica y admisión a los servicios de atención | | |

References

¹ ONUSIDA. (1999). *Educación de Pares y VIH/SIDA: Conceptos, Usos y Retos*. Informe sobre una Consulta en Ginebra, Suiza.

² Para información sobre condones que cumplen con las normas de la ISO, consulte la página *web* de la ISO en: www.iso.org.

³ Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2001). *Directrices sobre Consejería y Pruebas Voluntarias*. Atlanta, GA: CDC.