



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

INICIATIVA DE POLÍTICAS
EN SALUD

Guía para el desarrollo de políticas laborales sobre VIH

Los puntos de vista expresados en esta publicación no necesariamente concuerdan con aquellos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional o el Gobierno de los Estados Unidos de América.

ÍNDICE

Reconocimientos	V
Abreviaturas	
Prólogo	1
¿Quién puede facilitar el taller?	3
Audiencia	5
Metodología de la capacitación	
El enfoque participativo	
Impacto del VIH en el lugar de trabajo	6
Respuesta al VIH en el lugar de trabajo	7
El rol de una política laboral de VIH	
ASESORAR EL DESARROLLO DE UNA POLÍTICA LABORAL SOBRE VIH: IMPLEMENTACIÓN A TRAVÉS DE UN TALLER	9
Objetivos	10
Agenda	11
SESION I. EL VIH: LA EPIDEMIA Y SU IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	13
Actividad 1: Bienvenida y presentación de las personas participantes	
Actividad 2: Introducción al taller: objetivos y agenda	14
Actividad 3: Compartiendo expectativas	15
Actividad 4: VIH, vías de transmisión y riesgos	16
La importancia del VIH	
Información sobre el VIH y el SIDA	17
Transmisión del VIH	18
Actividad 5: VIH en el lugar de trabajo y los derechos humanos	20
El VIH, el SIDA y los derechos humanos	
La OIT, el VIH y los derechos humanos (Los diez principios clave)	22
VIH en el lugar de trabajo y los derechos humanos.(Estudios de caso)	27
Actividad 6: Estigma, discriminación y el VIH en el lugar de trabajo	29
Derecho a la no discriminación	31
Actividad 7: VIH en el lugar de trabajo: perspectiva general de la empresa	32
Impacto del VIH en el mundo del trabajo	
El VIH y el lugar de trabajo	
El impacto del VIH	33
Consecuencias para el empleo y el mercado de trabajo	
Impacto en los costos laborales y la productividad	34
Actividad 8: Preguntas frecuentes sobre VIH: Casos empresariales	36

SESION II. POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOBRE EL VIH PARA EL LUGAR DE TRABAJO	39
Actividad 9: ¿Por qué es importante contar con una política laboral de VIH?	
Políticas y programas sobre el VIH para el lugar de trabajo	
¿Por qué una política sobre el VIH para el lugar de trabajo?	40
Ventajas de una política establecida de común acuerdo por los actores sociales	
Consideraciones previas al desarrollo de una política laboral sobre VIH	41
Preguntas Esenciales	42
Contenido de una política para el lugar de trabajo	43
Actividad 10: Programa informático para desarrollar políticas de VIH en el lugar de trabajo (WPB) ...	44
El programa informático para desarrollar políticas de VIH en el área laboral (WPB)	
¿Dónde se ha utilizado el programa informático WPB?	
¿De qué manera ayuda el programa informático WPB?	45
SESIÓN III: IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA LABORAL SOBRE VIH	46
Actividad 11: Implementación del taller en una empresa	
Paso 1: Desarrollo del equipo	47
Paso 2: Asuntos que tratar	
Paso 3: Recopilación de información	
Paso 4: Uso del programa informático "WPB" con el equipo de asistencia técnica	
SESIÓN IV: TRABAJO CON EL SECTOR PRIVADO	48
Actividad 12: Conformación del equipo, evaluación de la política vigente y la situación del programa.	
Conformación del equipo	
Evaluación de la política vigente y la situación del programa	49
Actividad 13: Monitoreo y evaluación (M y E)	50
Actividad 14: Estudio de caso VIH en el lugar de trabajo (M y E)	56
SESIÓN V: IDENTIFIQUE SUS HABILIDADES Y LAS DE SU ORGANIZACIÓN	62
Actividad 15: El rol de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y otras organizaciones con el sector privado.	
HOJA DE TRABAJO - IDENTIFIQUE SUS HABILIDADES Y LAS DE SU ORGANIZACIÓN	63
Actividad 16: Pasos siguientes	64
EVALUACIÓN	65
ANEXO 1: Glosario de términos empleados	66
ANEXO 2: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo ..	69
ANEXO 3: Diseño de una política sobre VIH y SIDA en el área laboral	70
ANEXO 4: Formulación de políticas de VIH en el lugar de trabajo	72

RECONOCIMIENTOS

Elizabeth Mallas, de Futures Group International, escribió la Guía para la capacitación a facilitadores del programa informático para desarrollar Políticas de VIH y SIDA en el área laboral (WPB). Este documento se basa en el programa informático desarrollado por Courtney Bickert y Steven Forsythe, así como en la Guía del facilitador para desarrollar políticas de VIH en el área laboral, escrito por Deborah Bickel en colaboración con Elizabeth Corley, Margaret Hamilton y Jessica Mazzone, de Futures Group International. Varios de los documentos utilizados en la capacitación son adaptaciones de la Guía de capacitación del Centro de Actividades de Desarrollo y Población, CEDPA de Washington, D.C. De igual forma, se incluyó material de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los consultores Guillermo Egremy, Juan Carlos Rodríguez y Gerardo Cabrera escribieron la presente versión. Jessica Salas del Consejo Nacional Empresarial sobre SIDA realizó la revisión y adaptación metodológica. Mirka Negroni de Futures Group International y Dionicio Ibarra de USAID | Iniciativa de Políticas en Salud hicieron comentarios. La revisión general del texto la realizó Anuar Luna de USAID | Iniciativa de Políticas en Salud.

ABREVIATURAS

ARV	Antirretroviral
AT	Asistencia técnica
CAI	Capacitación a instructores
DG	Director general de una empresa o compañía (privada o pública).
ITS	Infección de transmisión sexual
M y E	Monitoreo y evaluación
OE	Objetivo estratégico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
OSC	Organización de la sociedad civil
PVC	Prueba voluntaria con consejería
PEPFAR	Plan de Emergencia Presidencial para combatir el SIDA
PMD	Plan de monitoreo de desempeño
RI	Resultados intermedios
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
TARAA	Terapia antirretroviral altamente activa.
USAID	Por sus siglas en inglés de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
VIH	Virus de Inmunodeficiencia Humana
WPB	Por sus siglas en inglés del Programa informático para desarrollar políticas de VIH y SIDA en el área laboral (Workplace Policy Builder for HIV and AIDS).
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas para VIH/SIDA

PRÓLOGO

Me complace presentar la **Guía para el desarrollo de políticas laborales sobre VIH**, publicación elaborada a través de la USAID | Iniciativa de Políticas en Salud en México, Orden de Trabajo I. Es el resultado de una revisión, compilación de información y prueba de campo basada en la *Guía para la capacitación de personas facilitadoras del programa informático para desarrollar políticas de VIH/SIDA en el área laboral (Workplace Policy Builder for HIV and AIDS)*, así como en materiales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde el año 2004, el proyecto POLICY y USAID | Iniciativa de Políticas en Salud han apoyado el establecimiento de Consejos Empresariales en México, Jamaica, y Guatemala han brindado asistencia técnica en el área del lugar del trabajo y VIH. Además del Consejo que se encuentra establecido en Ciudad de México, USAID | Iniciativa de Políticas en Salud provee asistencia técnica a un grupo de empresas en Tijuana, México, en una estructura menos formal, para abordar el tema del VIH en el lugar de trabajo.

Afuera de América Latina, proveemos asistencia técnica a empresas individuales, sobre planificación estratégica, el Modelo de Impacto del SIDA y el software WPB, lo cual resulta en la adopción de programas sobre VIH y políticas en contra de la discriminación por parte de compañías como BRAMALI (un proveedor a gran escala de bebidas gaseosas en Malí), la Compañía Telefónica de Mozambique y la Federación de Transporte de Mozambique, la Confederación de Sindicatos de Etiopía y otros.

Junto con la Universidad de Stellenbosch, en Sudáfrica, creamos tres módulos para capacitación y ayudamos a capacitar a maestros en el área de diseño y administración de políticas sobre VIH en el ámbito laboral. Durante el período 2006-2007, en el proyecto se capacitaron aproximadamente 1400 participantes.

En Kenia, ayudamos a formar la Red de Maestros Positivos de Kenia (Kenya Network of Positive Teachers, KENEPOTE) y hemos brindado asistencia en el desarrollo de capacidades. La red se ha convertido en una fuente de apoyo fundamental para los maestros VIH positivos y ha sido muy exitosa en el reto de erradicar el estigma y la discriminación en el lugar de trabajo.

Esta guía fue diseñada para apoyar el trabajo de las Organizaciones de la Sociedad Civil o de las personas que deseen involucrarse en el proceso de asesoría en el desarrollo de políticas laborales para reducir el estigma y la discriminación relacionados con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), en el lugar de trabajo. Este proceso propone asesorar a un equipo de personas responsable y designado por la empresa.

Muchas empresas cuentan con personal experimentado en el desarrollo de políticas laborales acordes con sus lineamientos internos y con la legislación que les compete, para el desarrollo de una política laboral sobre VIH. Es muy importante brindar asesoría adecuada que atienda con especial cuidado el punto de vista de las personas con VIH en el lugar de trabajo. Para esto, es necesario tener los conocimientos y realizar el adecuado manejo de los temas relacionados con el VIH, el respeto a los derechos humanos y el impacto del estigma y la discriminación. Durante el proceso de una política laboral, se cruzan diversos temas, donde la importancia de una adecuada asesoría será determinante para lograr una política integral que beneficie a todas las personas que laboran y a la empresa misma.

La asesoría de este proceso implica trabajar de manera cercana, tanto con la alta gerencia como con el resto de las personas colaboradoras, para crear una política que mejore el ambiente y las circunstancias específicas de la empresa. Si el lugar de trabajo es un negocio, una organización de la sociedad civil o una institución del sector público, es importante procurar, en la medida de lo posible, la más completa participación de las personas, para poder cerciorarse de que el proceso refleja la visión y el compromiso de la organización, haciendo real la sostenibilidad de la política sobre el VIH a largo plazo.

Esta guía presenta la descripción de un taller de capacitación para personas facilitadoras y sugiere el uso del programa informático para desarrollar políticas de VIH en el lugar de trabajo, que también servirá de ayuda en la preparación y discusión de los temas importantes para diseñar una política laboral de VIH de cada empresa.

Esperamos que este esfuerzo conjunto sea de gran utilidad para aquellas personas que, cotidianamente, ratifican su compromiso por ampliar la respuesta ante el VIH desde su lugar de trabajo, involucrándose en el desarrollo de políticas laborales que reduzcan el estigma y la discriminación relacionados con el VIH.

Mirka J. Negroni Belén

Representante País

USAID | Iniciativa de Políticas en Salud, México

Orden de Trabajo |

¿Quién puede facilitar el taller?

Esta guía propone una serie de actividades con una secuencia lógica que apoyará el trabajo de la persona facilitadora considerando las posibilidades y competencias del grupo. Es importante cerrar cada actividad y si surgen inquietudes o temas no contemplados en la guía, podrán ser retomados en otra sesión de trabajo o creando el espacio adecuado posteriormente.

Tanto la persona facilitadora como las personas participantes deben tener un alto grado de compromiso y no perder de vista los objetivos del taller. Aun cuando la persona que facilite no sea una experta, es importante que tenga las siguientes competencias:

- Conocimientos generales del contexto de la epidemia del VIH y SIDA (nacional y local)
- Conocimientos generales sobre derechos humanos, estigma y discriminación
- Conocimientos de las leyes laborales locales
- Conocimientos básicos de procesos como la Norma ISO 9000 y 9002 (sugeridos)
- Conocimientos básicos sobre tratados internacionales firmados por el país
- Habilidades de comunicación asertiva
- Habilidades de facilitación de grupos

Para el desarrollo de las actividades de esta guía, es necesario que las personas participantes en el taller mantengan el compromiso de trabajar en equipo, tales como la participación activa y comprometida, la disposición de compartir sus experiencias y habilidades con el grupo, entre otras.

A medida que se empiezan a desarrollar las actividades, se percatarán de que el taller con frecuencia involucra a las personas participantes en una discusión de temas personales o sensibles. Las siguientes declaraciones son sugerencias para la facilitación, las cuales pueden ser analizadas para establecer compromisos y llevarlos a la práctica durante el taller, creando un ambiente propicio¹:

- **Confidencialidad:** Lo que compartimos en este grupo permanecerá en él.
- **Franqueza:** Es importante ser franco y honesto, pero no se divulgarán los problemas de las vidas personales/privadas de otros (familia, vecinos, amigos).
- **Enfoque de juicio:** Está bien no estar de acuerdo con el punto de vista de otra persona, pero no está bien juzgarla o “señalarla”.
- **Declaración Yo.** Es preferible compartir nuestros sentimientos o valores utilizando expresiones como “YO pienso”, “YO me siento”.
- **Derecho a pasar:** Este taller está diseñado para fomentar la participación, pero habrá ocasiones en que estará bien decir “Paso” o decir “Prefiero no hacer esta actividad” o “Me reservo el derecho de opinar”.
- **Anonimato:** Se permite hacer una pregunta anónimamente si es necesario, y todas las preguntas serán contestadas.
- **Aceptación:** Es normal sentirse incómodo; al principio, la mayoría de las personas también se sienten incómodas cuando hablan de temas sensibles que involucran valores o sexualidad.
- **Confianza:** En la experiencia y los conocimientos adquiridos por las personas durante su vida y durante el tiempo que lleva trabajando en el tema de SIDA.
- **Capacidad para escuchar:** La escucha atenta nos proporcionará la posibilidad de escuchar a los compañeros de grupo y analizar lo que uno sabe en relación de los conocimientos y experiencias de los demás.
- **Apertura y tolerancia:** Una actitud abierta y respetuosa ante las opiniones que son diferentes de las personales, nos facilitará la convivencia. Los puntos de vista encontrados no deben convertirse en un obstáculo, sino en una oportunidad para elaborar mejores conocimientos.
- **Autorregulación:** La capacidad de involucrarnos de manera participativa y comprometida a partir de argumentos fundamentados, lectura crítica, disposición para el diálogo y para escuchar a los demás se reflejará en participaciones breves y concisas.

¹ Tomado y adaptado de “Reglas del Juego” en Egremy, G. (1994). Consejo Nacional de Población y UNFPA. Estrategia Educativa sobre Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes. México.

Audiencia

La audiencia meta para la guía son organizaciones o personas interesadas en el manejo del programa de informática para crear políticas en el lugar de trabajo sobre VIH.

Metodología de la capacitación

La presente guía busca formar personas facilitadoras desde las organizaciones de la sociedad civil o a las personas interesadas en participar apoyando a las empresas en la elaboración de sus políticas laborales sobre el VIH, por lo que la metodología utilizada apoya los procesos de enseñanza-aprendizaje con un enfoque participativo sustentado en algunas técnicas basadas en el juego estructurado y acompañado de presentaciones.

El enfoque participativo²

Propone generar procesos de consulta basados en las necesidades de los participantes para encontrar soluciones conjuntas a partir de sus propias necesidades y realidades. Este enfoque es adecuado porque “empodera” a las personas permitiéndoles involucrarse directamente en la solución de sus problemas de manera activa. Promueve formas menos tradicionales de aprendizaje que permiten, a través de un taller o un curso de capacitación, crear un ambiente de aprendizaje y no solo de enseñanza, ambiente que favorece el aprendizaje entre adultos. Partir de este principio permite ponderar, ante todo, la experiencia de las personas participantes para la identificación y solución de problemas, así como la transferencia de habilidades y conocimientos y el intercambio de experiencias.

² Red Mexicana de Personas que Viven con VIH/SIDA, A.C. (2008). VIVIR CON VIH y ESTIGMA INTERNO, Manual de desarrollo de habilidades para disminuir el Estigma Interno de VIH/SIDA. México.

Impacto del VIH en el lugar de trabajo

La epidemia del VIH es un problema de salud pública con grandes repercusiones en los ámbitos sociales, culturales, políticos y económicos, los cuales impactan a los países en vías de desarrollo. Según datos del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), a nivel mundial la mayoría de las personas que viven con VIH o con nuevos diagnósticos de VIH se encuentran entre los 15 y 49 años, es decir, en su etapa más productiva. Este hecho tiene serias consecuencias para las empresas y para la economía nacional, para el bienestar social, pues los ingresos fiscales y las inversiones nacionales disminuyen, mientras que la necesidad de cubrir los servicios sociales necesarios para las personas con VIH o SIDA aumenta.

Para las regiones severamente afectadas por el VIH y el SIDA, mientras mayor es el número de personas afectadas, el bienestar de las comunidades disminuye. Esta tendencia puede reducir gravemente el crecimiento del negocio, afectando la capacidad de las empresas de funcionar eficientemente.

En el caso de los países de América Latina, los cuales tienen ingresos medios e ingresos bajos, la epidemia del VIH constituye un problema grave en el mundo profesional por diversos motivos: por un lado, el estigma y la discriminación amenazan los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores con VIH; por otro, la pérdida de trabajadoras y trabajadores y, con ellas y ellos, de su experiencia calificada, incrementa la carga de la población activa restante, ya que reduce su productividad y afecta a su estado de ánimo. En este sentido, desarrollar e implementar una política laboral de VIH ofrece a las empresas, la oportunidad de abordar el problema actual y de prepararse mejor para el futuro. El compromiso que se tenga en el lugar de trabajo en relación al VIH ayudará a consolidar los esfuerzos nacionales para reducir los costos del VIH y el SIDA a las empresas y a la sociedad en conjunto. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo ha elaborado un *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, con el objeto de apoyar al sector empresarial a desempeñar un papel fundamental de prevenir la transmisión del VIH y reducir su impacto, un desafío que aceptan cada vez más empresas.

El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el VIH / SIDA* y el mundo laboral apoyan la acción contra el VIH. Ha sido desarrollado en consulta con Estados miembros y aprobado por los representantes del Gobierno, personas empleadoras y personas trabajadoras de todas las regiones; el repertorio contiene principios fundamentales para desarrollar políticas a nivel nacional y empresarial, así como una guía práctica para los programas en el área laboral.

Respuesta al VIH en el lugar de trabajo³

El impacto potencialmente devastador del VIH y el SIDA, representa un desafío para cada país afectado, requiriendo recursos vitales y el compromiso de los sectores públicos y privados. El lugar de trabajo es un elemento esencial en la respuesta al VIH en ambos sectores, porque:

- En todas partes, las personas pasan mucho de su tiempo activo en el lugar de trabajo.
- Los ambientes de trabajo son propicios para brindar información sobre la prevención y la atención del VIH.
- Hay un aspecto social que trabajar y la gente quiere ver que sus amigas y amigos, sus compañeras y compañeros de trabajo permanecer sanos.
- Los lugares de trabajo tienen un interés adquirido en mantener la salud y la productividad de sus empleados.
- Los lugares de trabajo pueden convertirse en áreas serias del conflicto, especialmente cuando el ambiente se caracteriza por el estigma y discriminación.

El rol de una política laboral de VIH

Una política laboral sobre VIH tiene cada vez más reconocimiento como herramienta importante para hacer negocios. Las políticas laborales de VIH pueden ayudar a:

- Proteger a las empresarias y los empresarios y a sus colaboradoras y colaboradores.
- Asegurar el acceso a servicios apropiados de prevención, atención y tratamiento.
- Proteger a las trabajadoras y los trabajadores frente al estigma y la discriminación.

Una política laboral sobre el VIH es un compromiso formal de la empresa para proteger a sus colaboradoras y colaboradores, es una buena práctica que produce un efecto positivo en una compañía, no es solo un sistema de declaraciones, proporciona la base sobre la cual una compañía determina la manera de responder al VIH y contiene características específicas de las políticas laborales según los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desarrollar y aplicar una política sobre el VIH en el lugar de trabajo ha probado ser una buena práctica en respuesta a la epidemia, así como una oportunidad para que las empleadoras y los empleadores contribuyan al bienestar de todas las personas trabajadoras y al éxito de su empresa.

3 Futures Group. (2005). Workplace Policy Builder for HIV/AIDS, Facilitator's Guide, . Washington, D. C.

El disco compacto de WPB contiene un programa informático para desarrollar políticas de VIH en el lugar de trabajo (*Workplace Policy Builder [WPB]*). El programa proporciona una amplia gama de recursos para facilitar el proceso de diseño, incluyendo:

- Ejemplos de políticas laborales sobre VIH de distintos países.
- Una base de datos con literatura sobre el impacto de VIH y el SIDA.
- Políticas nacionales o legislación sobre VIH.
- Estándares internacionales para el lugar de trabajo.
- Herramientas para el seguimiento del proceso de desarrollo de la política laboral.

Asesorar el desarrollo de una política laboral de VIH

Asesorar el desarrollo de una política laboral de VIH

Implementación a través de un taller

OBJETIVOS

Al concluir este taller, las personas participantes serán capaces de:

1. Comprender el estigma y la discriminación relacionados con el VIH en el lugar de trabajo.
2. Utilizar el programa informático para crear una política laboral y orientar a las empresas sobre su uso y sobre una forma adecuada para elaborarla.
3. Identificar las necesidades de la empresa, además de los recursos o las habilidades que puedan ofrecer a la empresa.

AGENDA

Día I

SESIÓN I: EIVIH: LA EPIDEMIA Y SU IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Bienvenida y presentación de las personas participantes.

Introducción al taller: objetivos y agenda.

Compartiendo expectativas.

VIH, vías de transmisión y riesgos.

VIH en el lugar de trabajo y los derechos humanos.

Estigma y discriminación y el VIH en el lugar de trabajo.

VIH en el lugar de trabajo: perspectiva general de la empresa.

Preguntas frecuentes de casos empresariales sobre VIH.

SESION II. POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOBRE EL VIH PARA EL LUGAR DE TRABAJO

¿Por qué es importante contar con una política laboral sobre VIH?

Programa informático para desarrollar políticas de VIH.

Día 2

SESIÓN III: IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA LABORAL SOBRE VIH

Implementación del taller en una empresa.

Paso 1: Desarrollo del equipo.

Paso 2: Asuntos que tratar.

Paso 3: Recopilación de información.

Paso 4: Uso del programa informático con el equipo de asistencia técnica.

SESIÓN IV: TRABAJANDO CON EL SECTOR PRIVADO

Conformación del equipo, evaluación de la política vigente y la situación del programa

Monitoreo y Evaluación (My E).

Estudio de caso VIH en el lugar de trabajo - M y E.

SESIÓN V: IDENTIFIQUE SUS HABILIDADES Y LAS DE SU ORGANIZACIÓN

El rol de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y otras organizaciones con el sector privado.

PASOS SIGUIENTES.

EVALUACIÓN.

SESION I. EIVIH: LA EPIDEMIA Y SU IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ACTIVIDAD I:

Bienvenida y presentación de las personas participantes⁴

Objetivo: Promover que las personas participantes se conozcan e identifiquen al equipo de personas facilitadoras.

Tiempo: 1 hora.

Materiales: Hojas de papel bond blancas.
Cinta adhesiva.
Plumas y, de ser posible, lápices, crayones o plumones de colores.
Hojas de rotafolios.

Para comenzar:

Las personas facilitadoras hacen una breve presentación al grupo diciendo su nombre, su procedencia, sus experiencias principales trabajando en el tema, etc.

Dividir al grupo en parejas. Las instrucciones son: que entrevisten a su pareja para elaborar una “ficha” de ella como se muestra en el rotafolios, de manera que cada pareja tendrá al final dos fichas, una por cada persona. Remarcarles que no deben hacer su propia ficha, sino la de su compañero. Entregarle a cada pareja dos hojas blancas, plumas y colores. Invítenlos a que utilicen su creatividad para hacer la ficha.

Para terminar:

En una ronda, cada persona presentará a su pareja. La persona facilitadora invitará al grupo a hacer preguntas para conocer mejor a sus compañeros y compañeras. Las “fichas” se colocarán en una pared y permanecerán allí a lo largo de todo el taller.

NOTA: Este taller requiere generar un ambiente de confianza y participación; aproveche la sección de presentaciones para relajar y promover actitudes de participación reforzando el respeto a las opiniones de los otros y a los procesos de formación individuales. Este taller se construye con el conocimiento, las experiencias y las habilidades del grupo de personas participantes; enfatice la importancia de su participación y compromiso.

NOMBRE
EDAD
PROCEDENCIA
OCUPACIÓN
Libro favorito
Pasatiempo
Si tuvieras que escoger a alguien
para acompañar en un viaje a la luna,
¿a quién escogerías?
y ¿por qué?

4 Egremy, G. (2007). Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Inmujeres y Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Distrito Federal. Manual de capacitación para facilitadores en salud sexual y reproductiva. México.

ACTIVIDAD 2:

Introducción al taller: objetivos y agenda

Objetivo: Que las personas participantes conozcan los temas que se trabajarán a lo largo del taller.

Tiempo: 30 minutos.

Materiales: Hojas de rotafolios.

NOTA: Es importante tener claro el objetivo del taller y los tiempos en los que se realizan las actividades, esto genera mayor confianza en el desarrollo del taller por parte de las personas participantes.

Para comenzar:

La persona facilitadora presenta los objetivos y la agenda del taller en hojas de rotafolios, explicando el objetivo principal y cada uno de los temas que se abordarán.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

ACTIVIDAD 3:

Compartiendo expectativas⁵

Objetivo: Promover la reflexión de las personas participantes sobre lo que esperan aprender, compartir y trabajar a lo largo de los días que estarán trabajando el taller.

Tiempo: 45 minutos.

Materiales: Hojas de papel bond blancas partidas por la mitad (3/participante).
Cinta adhesiva.
Plumas y, de ser posible, lápices, crayones o plumones de colores.
Hojas de rotafolios.

Para comenzar:

Entregar, a cada participante, 6 mitades de hojas de papel bond y pedirles que piensen en las expectativas que tienen de este taller. Deberán escribir una expectativa por cada media hoja y cada participante deberá escribir mínimo tres expectativas.

Pedir, a cada persona participante, que pase al muro donde están las hojas de rotafolios con los objetivos y pegue sus expectativas alrededor del objetivo o tema que considere tenga relación con su expectativa.

La persona facilitadora revisará que todas las expectativas que quedaron en el diagrama correspondan al trabajo y los temas que van a abordarse a lo largo del curso. Si hay expectativas que no corresponden, deberá apartarlas en una sección especial denominada “el estacionamiento”: un lugar donde apuntaremos las inquietudes que vayan surgiendo sobre temas relativos al VIH, pero que no se abordarán en el taller. Los temas que sean ubicados en el “estacionamiento” serán tratados informalmente en horas fuera de las que comprende la formación. El equipo facilitador tiene el compromiso de moderar las discusiones sobre esos temas o facilitar información sobre ellos a los interesados. Con el diagrama y las expectativas ordenadas, la persona facilitadora pedirá a las personas participantes que las lean y reflexionen sobre los intereses comunes que les convocan y la corresponsabilidad que implicará el trabajo en este taller.

Para terminar:

La persona facilitadora pide al grupo que piensen en normas de funcionamiento que les ayudarán a trabajar mejor y, como lluvia de ideas, las apunta en un rotafolios (ejemplos: llegar puntuales, pedir la palabra para hablar, no celulares...); recuérdelos las declaraciones como sugerencias de facilitación del taller mencionadas al principio de este manual. Una vez escritas las normas, solicite al grupo que las vuelvan a leer y las aprueben, recordándoles que aprobarlas significa seguirlas.

NOTA: Dependiendo de las razones que el grupo de personas participantes tenga para asistir al taller, se generan expectativas respecto a los alcances del mismo. Aclare perfectamente cuáles expectativas serán atendidas durante los trabajos del taller y de qué manera, con la finalidad de evitar frustración o malos entendidos entre ellas. Es un buen momento para identificar expectativas personales o de grupo que requieren de espacios distintos para ser atendidos.

⁵ Egremy, G. (2007). Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Inmujeres y Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Distrito Federal. Manual de capacitación para facilitadores en salud sexual y reproductiva. México, 2007.

ACTIVIDAD 4:

VIH, vías de transmisión y riesgos

Objetivo: Conocer la pandemia: ¿qué la produce?, ¿cómo se transmite el VIH? y ¿cómo prevenir la infección?

Tiempo: 60 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos.

NOTA. Esta sección tiene la importancia de provocar una revisión respecto a los aspectos básicos de la infección por VIH y de sus vías de transmisión, así como también de las formas en que presentamos esa información. Durante todo el desarrollo del taller, deberá motivar la participación y prestar especial atención al lenguaje que utilizamos, la claridad de los mensajes y el contenido de la información.

La importancia del VIH⁶

¿Qué ha sucedido para que el VIH sea una pandemia y una amenaza para nuestro futuro común?

En los veinticinco años transcurridos desde su aparición, ha matado a más personas que cualquier otra epidemia anterior, como la peste bubónica del siglo XIV o la pandemia de gripe después de la guerra mundial de 1914-1918.

El VIH no es ya un simple problema de salud. Si no conseguimos contener la pandemia, se reducirá la población en muchos países, habrá menos gente disponible para el trabajo productivo y decaerá la economía.

El VIH está generando huérfanos que, en muchos casos, deben trabajar para mantener a sus hermanos menores, aumentando así el trabajo infantil.

Es un factor importante de pobreza y discriminación. Agrava los problemas existentes de protección social inadecuada y de desigualdad de género. Es una enfermedad incurable. Los tratamientos disponibles son muy caros, están fuera del alcance de la inmensa mayoría de las personas que los requieren. Van a morir muchos millones más. No obstante, la propagación del VIH es ahora más lenta en muchos sitios y abundan los ejemplos de personas con VIH que pueden vivir una vida normal largos años después del diagnóstico. Estamos aprendiendo a mitigar los efectos de la epidemia y a convivir mejor con el virus: el VIH no condena a una muerte inmediata.

Desde los primeros brotes de la enfermedad, ha habido relatos espeluznantes, desinformación, reacciones de pánico y medidas discriminatorias.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). "El VIH/SIDA: la epidemia y su impacto en el mundo del trabajo". Programa sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: manual de capacitación.

Gradualmente, se han ido disipando la ignorancia y los prejuicios, y se ha centrado la atención en los derechos. Sin embargo, perduran muchos mitos que impiden adoptar una actitud racional ante la enfermedad.

Información sobre el VIH y el SIDA⁷

Definiciones

VIH Virus de Inmunodeficiencia Humana.

SIDA Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

Como el VIH debilita el sistema inmunitario, la persona con VIH se torna vulnerable a una serie de infecciones oportunistas que el cuerpo, normalmente, podría combatir. Una o más de esas infecciones pueden ser las causantes, en definitiva, de la muerte algunos años después de la infección.

El Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) se transmite a través de los fluidos corporales, en particular la sangre, el semen, las secreciones vaginales y la leche materna. La transmisión se produce a través de:

- Una relación sexual no protegida, tanto heterosexual como homosexual, con una persona con VIH (la causa más frecuente).
- La sangre y sus derivados, por ejemplo a causa de una transfusión o del trasplante de órganos o tejidos infectados, o debido a la utilización compartida de jeringas u otros instrumentos punzantes contaminados.
- La transmisión de una madre con VIH a su hijo en el momento de nacer o durante la lactancia.

Después de la infección, la persona desarrolla anticuerpos, que son la manera en que el sistema inmunitario resiste el ataque del virus. Cuando en una prueba o análisis se constata la presencia de anticuerpos del VIH, se dice que la persona afectada es VIH-positiva o, simplemente, vive con VIH.

NOTA: Uno de los aspectos más importantes en la percepción de la problemática del VIH es el NO conocer de qué manera afecta el virus al organismo; este aspecto genera mucho miedo más allá de la infección y sus consecuencias en la salud. Estos temas se deben de abordar en la revisión de esta sección, motivando que las personas participantes construyan discursos sencillos y claros para transmitir esta información.

⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

La presencia de otras infecciones de transmisión sexual acentúa el riesgo de transmisión sexual del VIH.

VIH: porcentaje de infecciones según la vía de transmisión⁸

Transfusión de sangre	3-5
Transmisión de madre a hijo	5-10
Acto sexual	70-80
Inyección de drogas	5-10
Asistencia médica (heridas con elementos punzantes)	<0,01

Un individuo puede vivir muchos años después de la infección, y por un buen tiempo sin síntomas ni enfermedades, pero puede transmitir la infección a otras personas. Por supuesto, si no sabe que está infectado, quizá no tome precauciones y transmita el virus involuntariamente.

Puede haber períodos de enfermedad intercalados con otros de remisión. Si la persona está bien atendida, se puede alimentar debidamente y descansar, podrá vivir años con una calidad de vida satisfactoria y trabajar.

Transmisión del VIH⁹

El VIH no se transmite por:

- Besos, abrazos o un apretón de manos.
- Picaduras de mosquito u otros insectos.
- Tos y estornudos.
- Uso compartido del lavabo o escusado.
- Empleo de utensilios o consumo de bebidas y alimentos manipulados por una persona con VIH.

No se conoce ningún caso de transmisión del virus en actividades de primeros auxilios. Los investigadores están intentando crear una vacuna, pero no estará disponible hasta dentro de algunos años. También se está investigando la posibilidad de crear un microbicida (espermicida) que se pueda usar para prevenir la infección durante el acto sexual.

El VIH es incurable. Se dispone de medicamentos antirretrovirales que frenan la progresión de la enfermedad y prolongan la vida, pero son muy caros. No obstante, previenen, la transmisión de madre a hijo.

⁸ Department for International Development. (2001). Prevention of Mother to Child Transmission of HIV, A guidance note. Londres.

⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Aunque las compañías farmacéuticas han rebajado el precio de los medicamentos, sigue habiendo un grave problema porque su administración requiere una infraestructura sanitaria y los recursos humanos correspondientes, de los que carecen muchos países pobres. Por esta razón se sugiere en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* que, en algunos casos, el lugar de trabajo puede ser un sitio adecuado para el suministro de tales medicamentos. La OIT insta, asimismo, a los empleadores a costear el tratamiento cuando sea posible: vale la pena tratar las infecciones oportunistas, aunque la terapia antirretroviral no esté al alcance de la empresa.

El VIH es un virus frágil, que solamente sobrevive en circunstancias muy precisas. Únicamente puede entrar al cuerpo por sitios naturalmente húmedos y no puede penetrar la piel intacta. De ahí la necesidad de interponerle una barrera - por ejemplo un preservativo o material de protección, como guantes y mascarillas (según el caso) - y cerciorarse de que ningún instrumento punzante para la piel esté contaminado.

Matan el virus la lavandina, los detergentes fuertes y el agua muy caliente. En caso de accidente y en ciertos lugares de trabajo, es importante adoptar los estándares universales relativos a la sangre y los líquidos orgánicos (llamados “precauciones universales”, o “precauciones normales”), concebidas por el Centers for Disease Control and Prevention (CDC) de los Estados Unidos en 1985, y que se detallan en el anexo II del repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

ACTIVIDAD 5:

VIH en el lugar de trabajo y los derechos humanos

Objetivo: Destacar la importancia de conocer los derechos humanos y cómo aplicarlos en casos relacionados con el VIH en el lugar de trabajo.

Tiempo: 60 minutos.

Materiales: Hojas de rotafolios.
Cinta adhesiva.
Lápices, crayones o plumones de colores.
Proyector.
Laptop.

NOTA: Es importante conocer los derechos humanos y su relación con el estigma y la discriminación vinculados con el VIH como factores que propician la violación de los derechos de las personas con VIH. En algunos casos, es complicado identificar las causas que originan estas acciones de estigma y discriminación en el lugar de trabajo y con qué opciones de apoyo se cuenta actualmente para evitarlas.

Para comenzar:

La persona facilitadora introduce la actividad tomando en cuenta los siguientes puntos:

El VIH, el SIDA y los derechos humanos¹⁰

La OIT enfoca el VIH y el SIDA desde la perspectiva de los derechos humanos.

¿Qué significa esto?

Se puede abordar el VIH como un asunto médico, de salud pública, o como un problema socioeconómico. A lo largo de muchos años se centró la atención en las consecuencias médicas de la epidemia, especialmente la búsqueda de su cura y una vacuna. Como no era tarea fácil, se pasó a hacer hincapié en la prevención. Todo ello es necesario, pero se debe avanzar paralelamente en la protección de los derechos humanos de las personas afectadas por la epidemia. El enfoque basado en los derechos humanos supone la aplicación al problema del VIH y el SIDA de los principios que los rigen.

¿Son importantes los derechos humanos frente a la vida y la muerte?

Sí. Tienen que ver con los principios, pero tienen efectos muy prácticos. Consideremos, por ejemplo, el derecho a la no discriminación. Se trata de un derecho humano fundamental y refuerza la prevención de maneras muy prácticas. Si a una persona que “vive con VIH” (o lo cree), le asusta la posibilidad de la discriminación, probablemente ocultará la verdad. No habrá modo de que acuda a recibir tratamiento.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Es muy posible que transmita la infección a otras personas. Todas las iniciativas de prevención exitosas han sido parte de un enfoque más amplio que incluyó generar una atmósfera de sinceridad y confianza, y una postura firme contra la discriminación.

¿Qué son los derechos humanos?

Precisamente por su condición de ser humano, todo individuo tiene derecho a gozar de ellos desde que nace. La finalidad de los tratados, los convenios y las leyes es reconocer y proteger esos derechos, individual o colectivamente. Entre otras, sus características más destacadas son las siguientes:

- Se basan en el respeto a la dignidad y al valor de cada persona.
- Son universales y se aplican por igual a todos los individuos sin ningún tipo de discriminación.
- Son inalienables: a nadie se le puede privar de sus derechos, salvo en circunstancias muy concretas. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad cuando un tribunal competente condena a una persona por cometer un delito.
- Son indivisibles, interdependientes e interrelacionados: la violación de un derecho puede repercutir en otros derechos.
- Todos los seres humanos poseen esos derechos, independientemente de su raza, color de la piel, sexo, orientación sexual, idioma, religión, creencias políticas o de otra índole, origen nacional o social, discapacidades, riqueza, nacimiento, edad u otras circunstancias, entre ellas el hecho de tener efectiva o supuestamente el VIH. Cualquiera que sea su sistema político, económico o social, todo Estado tiene la obligación de proteger y promover todos los derechos fundamentales.

Algunos derechos humanos fundamentales:

- Todo el mundo tiene derecho a no ser objeto de discriminación.
- Todo el mundo tiene derecho a la educación e información, y a la libertad de expresión.
- Todos tienen derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones de trabajo justas y favorables y a la protección contra el desempleo.
- Todos tienen derecho a percibir un salario decente, esto es, “una remuneración justa y favorable”.
- Todos tienen derecho al descanso y al ocio, con limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas.
- Como miembro de la sociedad, todo el mundo tiene derecho a la salud y la seguridad social.
- Todos tienen derecho a la intimidad (protección contra las pruebas o análisis médicos obligatorios, y confidencialidad de los datos personales).

Existen otros muchos derechos.

La OIT, el VIH y los derechos humanos¹¹

El mejor modo de reaccionar frente a las consecuencias para los derechos humanos relacionados con el VIH es formular políticas nacionales y a nivel de la empresa que protejan los derechos de las personas interesadas. El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* enuncia los principios fundamentales de las políticas en todos los niveles y ofrece orientación práctica para los programas en los lugares de trabajo.

Los diez principios clave son los siguientes (el texto del Repertorio figura en cursivas):

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

El VIH/SIDA es un problema del lugar de trabajo porque afecta a las trabajadoras y trabajadores y a las empresas al reducir la mano de obra (hasta en 30% en algunos países), aumentar los costos laborales y reducir la productividad. *Debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave en el lugar de trabajo.* Se pretende con esto combatir la discriminación y también los temores y los mitos que suscita el VIH/SIDA. *El lugar de trabajo tiene un rol en los esfuerzos para evitar la propagación y los efectos de la epidemia.* En epígrafes ulteriores del Repertorio, especialmente en los que se refieren a prevención, formación y asistencia, se explica claramente esta función.

2. No discriminación.

No deberá existir discriminación alguna contra los trabajadores basada en una infección real o presunta por el VIH. La no discriminación es un principio fundamental de la OIT, que rige todas sus actividades relacionadas con la epidemia. El principio de la no discriminación se aplica también al tipo de empleo, el cargo de las personas y al acceso al seguro de enfermedad, los fondos de pensiones y otros derechos del personal. *La discriminación y la estigmatización de las personas que viven con el VIH/SIDA inhiben los esfuerzos de prevención de la epidemia: si las personas temen la posibilidad de discriminación, probablemente ocultarán su condición y habrá más probabilidades de que transmitan la infección, además de no buscar tratamiento ni consejo.*

NOTA: Es importante brindar un contexto del papel que tiene la OIT y de los compromisos que tiene el país en el tema del VIH en el lugar de trabajo.

De ser posible, tenga a mano los documentos de apoyo como: el "Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo" y la "Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo".

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

3. Igualdad de género.

Deberían reconocerse los problemas de género con respecto al VIH/SIDA. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la infección y, con frecuencia, resultan afectadas más gravemente que los hombres por la epidemia del VIH/SIDA, debido a razones biológicas, socioculturales y económicas. Una de las principales razones de la rápida propagación del VIH es la desigualdad entre los hombres y las mujeres, ya que las nuevas infecciones en mujeres son cada vez más frecuentes en la mayoría de las regiones, y suelen ocurrir a una edad más temprana que las de los hombres. De diversos estudios efectuados en África, se desprende que las adolescentes de 15 a 19 años de edad tienen seis veces más probabilidades de adquirir el VIH que los varones de esa misma edad, por razones tanto biológicas como culturales. Es también más probable que haya más mujeres que atienden a los enfermos o a los huérfanos. De ahí la importancia de que los programas sobre el VIH/SIDA respondan a las circunstancias y necesidades de hombres y mujeres tanto por separado como conjuntamente, en términos de prevención y protección social para mitigar el impacto de la epidemia.

4. Un ambiente de trabajo sano.

El ambiente de trabajo debería ser sano y seguro, en la medida de lo posible, para todas las partes involucradas. Esto presupone la obligación de los empleadores de proporcionar educación e información sobre la transmisión del VIH y la adopción de medidas adecuadas de primeros auxilios en los casos de accidente (ver referencia a precauciones universales sobre sangre y fluidos corporales, en el epígrafe 7.6, el anexo II del Repertorio, y el módulo 6 de este manual). Esto no da derecho a los empleadores a realizar pruebas o análisis médicos a su personal por razones de salud pública, ya que un contacto ocasional en el lugar de trabajo no genera riesgos de transmisión del VIH. Un ambiente de trabajo sano es el que facilita la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores en función de su salud física y mental, mitigando con ello el impacto del SIDA, tanto en los trabajadores como en las empresas.

5. Diálogo social.

La implementación exitosa de una política y un programa contra el VIH/SIDA requiere la colaboración y confianza mutua entre empleadores, trabajadores y sus representantes, y el gobierno, cuando corresponda. Esto es fundamental no solo para la actuación de la OIT, sino también muy práctico, ya que existe mayor probabilidad de implementar efectivamente una política cuando es formulada con la participación plena de todos los interesados. Se hace, asimismo, hincapié en el rol rector de las organizaciones de empleadores y trabajadores en lo que se refiere a acabar con el silencio que rodea al SIDA y promover la acción.

6. No se harán pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales.

No se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH a los candidatos a un puesto de trabajo ni a las personas empleadas. La prueba obligatoria de VIH no solamente viola el derecho a la confidencialidad, sino que es, además, poco práctica e innecesaria. En el mejor de los casos, será una “instantánea” del grado de infección actual de alguien, y no garantiza que no vaya a quedar infectado mañana o dentro de un mes. Se debe recordar también que una persona con VIH puede pasar muchos años perfectamente apta para el trabajo y en buena salud.

7. Confidencialidad.

No existe razón para pedir, a los candidatos a un puesto o a los trabajadores, que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco se debería obligar a los trabajadores a revelar información personal sobre un compañero. Por supuesto, el derecho a la confidencialidad no se aplica únicamente al VIH/SIDA: también hay normas de confidencialidad en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de 1997.

8. Continuación de la relación de trabajo.

Una infección por el VIH no constituye una causa justificada de despido. Tal como sucede con otras enfermedades, las personas con enfermedades derivadas del VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo en un puesto apropiado existente. Este principio se basa en que ser VIH-positivo no es lo mismo que tener SIDA y otras infecciones relacionadas. En la mayoría de los casos, los trabajadores con VIH pueden seguir trabajando durante años. Resultará beneficioso, para la empresa y el trabajador, que se les pueda ayudar a trabajar mientras sean médicamente aptos. Una adaptación razonable que permita a los trabajadores continuar en el empleo puede consistir en una reorganización del tiempo de trabajo, la utilización de aparatos o máquinas especiales, pausas para descansar, tiempo libre para ir al médico, licencias por enfermedad flexibles, trabajo de tiempo parcial y fácil reincorporación al trabajo.

9. Prevención.

Es posible prevenir la infección por el VIH. La prevención de todos los medios de transmisión se puede conseguir con diversas estrategias. Se proporcionan pautas y ejemplos en epígrafes sucesivos del Repertorio, especialmente en el 6. La prevención no consiste simplemente en proporcionar algunos carteles, folletos o charlas. Se debe crear un ambiente propicio para la prevención, con un debate franco sobre los asuntos pertinentes y el respeto a los derechos humanos. Las medidas de prevención incluyen una combinación de información, educación participativa, fomento de cambios de comportamiento mediante distribución de preservativos, tratamiento de las infecciones de transmisión sexual (ITS), y promoción de la orientación y las pruebas voluntarias cuando estén disponibles.

10. Asistencia y apoyo.

En el mundo del trabajo, la respuesta al VIH/SIDA debería inspirarse en la solidaridad y la prestación de asistencia y apoyo. La prevención, asistencia y tratamiento se deben considerar una unidad y no elementos distintos de un programa para el lugar de trabajo. La posibilidad de recibir tratamiento estimula las pruebas voluntarias confidenciales, con lo cual resulta más fácil brindar asistencia y fomentar la prevención. La asistencia y el apoyo incluyen orientación y pruebas voluntarias, tratamiento de las infecciones oportunistas (especialmente la tuberculosis) y terapia antirretroviral, cuando sea accesible, adaptación del lugar de trabajo, programas de ayuda a las trabajadoras y trabajadores y a sus familiares, y acceso a las prestaciones del seguro de enfermedad y de los planes profesionales (ver más detalles en el epígrafe 9 del Repertorio).

Para continuar:

La persona facilitadora pide al grupo que se dividan por sectores (organizaciones de la sociedad civil, personal de salud, trabajadores de empresas, empleadores, etc.).

Una vez conformados los pequeños grupos, se les entregan los estudios de caso, pidiéndoles que realicen un análisis en función del VIH en el lugar de trabajo y los derechos humanos, tratando de identificar qué es lo que sucedió en cada uno de ellos. Apóyelos con las siguientes preguntas:

- ¿Qué derechos han sido violentados?
- ¿De qué manera afectan a la familia, la empresa y a la persona?
- ¿Qué opciones tiene o se le pueden ofrecer a la empresa?

Pídales que presenten sus resultados en plenaria.

Inicie la discusión a partir de las siguientes preguntas guía:

- ¿Fue fácil identificar los derechos que se violentaron?
- ¿Cuál es el más difícil de identificar? ¿Por qué?
- Como asesores de una empresa, ¿qué elementos necesitamos conocer para realizar mejor nuestro trabajo como asesores?

Anote, en una hoja de rotafolios las ideas más relevantes y retómelas en la discusión, aclarando las dudas.

Para terminar:

Cierre la sesión resaltando la importancia de conocer los derechos humanos y su relación con el VIH en el lugar de trabajo.

Nota: Recuerde que no siempre es fácil identificar los derechos violentados, quizás sea importante entregarles, con los estudios de caso, la cartilla de los derechos humanos de las personas con VIH. Motíuelos a pensar en alguna solución creativa para el caso, y recuérdelos que no hay una cultura de denuncia y que, muchas veces; el estigma impide que las personas hagan algo para defender sus derechos.

VIH en el lugar de trabajo y los derechos humanos.

(Estudios de caso)

Caso 1: Juan Pablo.

Juan Pablo nació en Puebla (México), trabajaba para una empresa armadora de carros que opera en uno de los estados más conservadores del país. Durante su estancia en la empresa, el obrero fue definido por sus superiores como un trabajador eficiente y cumplido; sin embargo, las faltas que había tenido en el último mes para acudir a sus primeras consultas fueron decisivas, pues se le notificó que era portador del VIH. Ángel, su pareja sentimental y quien de igual forma se desempeñaba en la misma empresa, recibió la noticia de que también dejaría de laborar y aunque no vive con el virus, fue despedido por ser homosexual. Ambos casos no han sido justificados por la empresa.

Caso 2: Jaime.

Jaime es un hombre de 28 años, casado y tienen un hijo de 6 años de edad, trabaja desde los 18 años en una empresa que se dedica a la construcción donde es responsable del almacén, llevando el inventario del mismo y distribuyendo los materiales entre sus compañeros. Juan, su jefe inmediato, lo aprecia mucho, ya que lo considera una persona responsable, trabajadora y emprendedora, y ha visto el empeño que tiene para sacar adelante a su familia y a su hijo. Hace algunos meses, Jaime compartió con Juan, su jefe inmediato, que había sido diagnosticado con VIH, que estaba bien, pero estaba preocupado por su familia y quería echarle más ganas al trabajo para subir de puesto y prepararse para el futuro. Juan lo anima y le dice que no pasa nada, que todo está bien y que él le daría todo su apoyo. A los dos días de haber hablado con Juan, Jaime es llamado a Recursos Humanos, donde le notifican su despido, ya que se enteraron, por su jefe inmediato, de que vive con SIDA, y la empresa considera que es un riesgo para sus demás compañeros pues está en contacto con muchos de ellos, por lo que le entregan una carta de despido por cuestiones de salud.

NOTA: En la revisión de los estudios de caso es importante subrayar que los prejuicios, las cuestiones sociales, la inequidad de género y otros aspectos culturales complican la identificación de los derechos y la violación a los derechos de las personas con VIH o de quien se supone que vive con VIH. Procure generar reflexión sobre qué aspectos son más importantes para las personas con VIH cuando se pierde el empleo y cómo esto afecta el resto de sus actividades y planes de vida.

Caso 3: Ana Luisa.

Ana Luisa es una mujer de 37 años, lleva trabajando siete años como secretaria bilingüe del director de ventas de una importante empresa transnacional que se dedica a la venta de productos alimenticios enlatados. Ana Luisa ha trabajado en la empresa por más de quince años; en este tiempo, ha demostrado su capacidad y sus ganas de superación y, actualmente, está tomando un curso de francés, pagado por la empresa, ya que su jefe se lo solicitó. En los últimos dos años, Ana Luisa ha pedido varios permisos para asistir al médico y ha bajado de peso sin motivo aparente. A su jefe, esta situación se le hace sospechosa y decide enfrentarla. Ella le confiesa que vive con VIH y que, por ese motivo, ha acudido al médico, pero le dice que, hasta la fecha, ella ha cumplido con todo su trabajo y que, en muchas ocasiones, se ha quedado hasta tarde para reponer el día que faltó. El jefe le dice que no se preocupe que todo seguirá igual. A partir de ese momento, su jefe le empieza a “cargar la mano” con el trabajo, le pide que se quede más tiempo y ya no le autoriza los permisos para asistir al médico, cosa que incomoda mucho a Ana Luisa y decide renunciar.

Caso 4: Julio Alberto.

Julio Alberto es un abogado de 45 años, trabaja como responsable jurídico en una empresa que se dedica a la venta de ropa femenina. Julio Alberto recibió su resultado positivo de VIH hace diez años, por una política de la empresa donde a todos los empleados se les debía realizar la prueba. Al notificarle su diagnóstico, también le dicen que, por recomendación del médico de la empresa, él ya no puede seguir colaborando con ellos porque puede infectar a sus compañeros, por lo que lo mandan a su casa con goce de sueldo pero le comunican que no le pagarían las compensaciones y premios adicionales, a lo que él accede a pesar de que su sueldo se vería afectado. Hace un año, la empresa le pide que regrese a laborar en su mismo puesto, pero durante este tiempo “le cargan la mano” y en ocasiones, no le dan trabajo y, cuando lo hacen, le critican o le “ponen peros”, por lo que él, cansado de esta situación, decide renunciar a la empresa.

ACTIVIDAD 6:

Estigma, discriminación y el VIH en el lugar de trabajo

Objetivo: Comprender el impacto del estigma y la discriminación laboral a nivel individual, familiar, comunitario y laboral.

Tiempo: 1 hora y 30 minutos.

Materiales: Hojas de rotafolios.
Cinta adhesiva.
Lápices, crayones o plumones de colores.
Proyector.
Computadora portátil.

NOTA: Es importante conocer los derechos humanos y la relación que guardan con el estigma y la discriminación hacia el VIH como factores que propician la violación de los derechos de las personas con VIH. En algunos casos, es complicado identificar las causas que originan estas acciones de estigma y discriminación en el lugar de trabajo y qué opciones se tiene actualmente para evitarlas.

Para comenzar:

Divida a las personas participantes en pequeños grupos y explíqueles que, para la siguiente actividad, deben pensar en una familia tradicional, considerando que uno de los miembros trabaja en alguna empresa que ellos conocen o de las que han escuchado.

Pídales que dibujen a la familia a partir de las siguientes preguntas guía:

- ¿Cuántos miembros la integran?
- ¿Qué edades tienen cada miembro?
- ¿A qué se dedica cada uno de los integrantes?
- ¿Cuáles son los planes a futuro?

Motíveles para que piensen en familias con diferentes niveles socioeconómicos y que trabajen en diversos puestos.

Explique que cada equipo tiene tres minutos para presentar en plenaria a sus familias.

Una vez que todos los equipos fueron presentados, el facilitador pasará y marcará a un miembro de la familia con una cruz; explique que esta es la persona con VIH.

Pídales que regresen a sus equipos y discutan la nueva situación a partir de las siguientes preguntas guía:

- ¿De qué manera afecta esta situación a nivel individual y familiar?
- ¿Cómo afecta esta nueva situación el trabajo?
- ¿Afecta sus planes a futuro? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?

Pídales que presenten sus trabajos en plenaria y abra la discusión aclarando las dudas y reforzando los conocimientos.

Para continuar:

Cierre la discusión con la presentación sobre estigma y discriminación, tome en cuenta los siguientes puntos:

Estigma, discriminación y el VIH en el lugar de trabajo

El estigma y la discriminación son aspectos que interactúan y son comunes en todos los aspectos de la vida. Mientras que el estigma se refiere al mundo de las actitudes y percepciones, la discriminación se relaciona con las acciones y comportamientos. La palabra “estigma” tiene su origen en el idioma griego, y se refiere a las marcas por deformidades físicas, los extranjeros o personas consideradas inferiores. En la actualidad, el estigma ha sido definido como un “atributo indeseable o desacreditante que un individuo ostenta, y reduce su estatus individual a los ojos de la sociedad” (Goffman, 1963). Es etiquetar a un individuo o un grupo como desviados, diferentes o con menos valor.

El estigma y la discriminación hacia las personas con VIH son factores que favorecen la violación de sus derechos humanos; el rechazo social es un obstáculo para la atención y el cuidado de la salud de las personas con VIH y contribuye a la propagación de esta enfermedad, pues dificulta la adopción de medidas eficaces para combatirla. El estigma y la discriminación responden a la ignorancia sobre las formas de transmisión del VIH y a la creencia de que es un problema que afecta a los otros, a los homosexuales, a las y los trabajadores sexuales y a las personas usuarias de drogas por vía intravenosa, debido a que estas personas socialmente marginadas fueron los primeros casos detectados de VIH. La discriminación aumenta la vulnerabilidad a la infección del VIH e impide atender de manera temprana el impacto de la infección. La intolerancia genera miedo al rechazo y temor a vernos excluidos por la sociedad si se sabe que tenemos VIH; frecuentemente, por este temor, no nos hacemos el examen médico o no buscamos información para prevenir la infección. En el lugar de trabajo, a causa del estigma social asociado al VIH y ante la ausencia de leyes y reglamentos que estipulen cómo deberían ser tratadas en el trabajo las personas con VIH, muchos prefieren mantener su estado serológico en secreto reforzando el estigma asociado a VIH.

El estigma y la discriminación son dos factores clave que deben ser atendidos para poder crear una respuesta efectiva y sostenida a la prevención, cuidado, tratamiento y mitigación del impacto alVIH. Los efectos del estigma y de la discriminación relacionados con elVIH pueden sentirse en varios niveles: individual, familiar, comunitario y social. Estos efectos representan obstáculos tales como evitar que las personas se realicen la prueba de detección o que reconozcan que ellas o algún miembro de su familia es VIH positivo; impiden la búsqueda de apoyo, cuidados y tratamiento; provocan que unas personas engañen a otras; impiden el uso de protección en relaciones íntimas; evitan que los servicios de atención y tratamiento sean de calidad; incrementan las desigualdades sociales; dificultan el acceso de las personas que viven con VIH, a la educación, vivienda, empleo y movilidad; afectan de forma negativa la calidad de vida; y llevan al incremento de la transmisión, la morbilidad y la mortalidad.

Derecho a la no discriminación

El derecho a NO ser objeto de discriminación es uno de los diez principios esenciales del Repertorio de recomendaciones prácticas. El principio de no discriminación es fundamental en toda política y estrategia encaminadas a combatir elVIH y el SIDA en el lugar de trabajo.

4.2. No discriminación. En virtud del principio de trabajo decente y el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas o afectadas por elVIH y el SIDA, no debería haber discriminación alguna contra los trabajadores, basada en una infección real o presunta por elVIH. La discriminación y la estigmatización de las personas con VIH o SIDA inhiben los esfuerzos de prevención de la epidemia.

Las personas infectadas o afectadas por elVIH pueden ser objeto de discriminación en el trabajo en varias circunstancias diferentes, por ejemplo si:

- Se las somete a una prueba médica para la detección delVIH y se les niega el empleo.
- Se las despide alegando su infección, real o presunta, por elVIH.
- Se las priva de oportunidades de formación y de ascenso.
- Se las somete a pruebas o análisis médicos obligatorios.
- Sus colegas las evitan y las rehúyen.
- Se les niega el acceso a las prestaciones médicas y de enfermedad.
- Se les niega la posibilidad de trabajar de un modo adaptado a su enfermedad.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

ACTIVIDAD 7:

VIH en el lugar de trabajo: perspectiva general de la empresa

Objetivo: Reflexionar sobre el impacto del VIH en el lugar de trabajo.

Tiempo: 30 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

NOTA: Tener una idea de la perspectiva general de las empresas NO presenta una posición rígida de la disposición de la comunidad empresarial, sino la posibilidad de abrir una discusión que nos permita entender las inquietudes y cómo poder planear propuestas que ayuden a los empresarios a involucrarse en la respuesta multisectorial que el VIH requiere en estos momentos.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos:

Impacto del VIH en el mundo del trabajo¹²

La OIT calcula que por lo menos 25 millones de trabajadores de 15 a 49 años de edad, esto es el segmento más productivo de la población activa, padecen la infección del VIH.

El VIH y el lugar de trabajo

El VIH y el SIDA constituyen un problema en el lugar de trabajo y debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino también porque, al ser el lugar de trabajo parte integrante de la vida local, representa un papel en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia.

(Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo).

El VIH y el SIDA afecta al mundo del trabajo de muchos modos. En los países más afectados, reduce la disponibilidad de mano de obra y los ingresos de muchos trabajadores. El mayor ausentismo eleva los costos laborales de los empleadores y se pierden una experiencia y competencia muy valiosas, con el desfase consiguiente, en muchos casos, entre los recursos humanos disponibles y los necesarios. Juntamente con la caída de productividad y rentabilidad decae la recaudación de impuestos, a la vez que se acentúa la necesidad de servicios públicos.

Las economías nacionales se debilitan aún más, precisamente cuando intentan con mayor esfuerzo ser más competitivas para poder disminuir los efectos de la globalización.

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

El impacto del VIH conlleva:

- Menor disponibilidad de mano de obra.
- Pérdida de trabajadores calificados y competentes.
- Mayor ausentismo y más casos de jubilación anticipada.
- Estigmatización y discriminación de los trabajadores con VIH.
- Mayores costos laborales para los empleadores, desde los del seguro de enfermedad hasta los de capacitación profesional.
- Menor productividad, contracción de la base fiscal e impacto negativo en el crecimiento económico.
- Amenaza a la seguridad alimentaria al aumentar el número de trabajadores rurales afectados.
- Menor demanda, menos interés en invertir y deterioro del crecimiento empresarial.
- Mayor presión para los sistemas de protección social y servicios de salud.
- Mayor carga para las mujeres al tener que combinar el trabajo con el cuidado de los enfermos.
- Menores ingresos familiares y productividad del hogar que exacerban la pobreza.
- Los huérfanos y otros niños afectados deben abandonar la escuela y dedicarse al trabajo infantil.
- Mayor prostitución de mujeres y jóvenes para poder sobrevivir.

Consecuencias para el empleo y el mercado de trabajo

En los países donde está más generalizada la pandemia, el VIH y el SIDA tiene un impacto directo en el crecimiento demográfico. Según la Oficina del Censo Estadounidense, en 2010 la expectativa de vida habrá bajado de 60 a 30 años en los países de África meridional más afectados. Se prevé que la población de Zimbabwe será en 2020 un 20% menor que si no hubiera habido SIDA.

Habrán, en muchos países, una “chimenea demográfica”, donde los de corta edad y los viejos dependen para su subsistencia de un número reducido de adultos en edad productiva.

El impacto de la epidemia en la estructura demográfica afectará sobre todo a la población activa.

Según las proyecciones de la OIT relativas a los ocho países africanos más infectados, en 2020 la población activa será de 10% a 32% menor de lo que hubiera sido sin el VIH y el SIDA.

Muchos de los individuos infectados por el VIH son trabajadores expertos y calificados, manuales y no manuales, personal de dirección y productores indispensables de alimentos.

Impacto en los costos laborales y la productividad

En las empresas, las enfermedades y muertes relacionadas con el SIDA reducen la productividad y elevan los costos laborales. En los países gravemente afectados, las empresas de todos los sectores manifiestan que ha aumentado el ausentismo (debido a enfermedades, a la necesidad de cuidar a los enfermos y al duelo por la muerte de un ser querido), la rotación de personal (a causa de enfermedades y defunciones) y los costos de contratación, formación y asistencia social (incluidos la asistencia médica y los gastos funerarios). El ausentismo tiene un efecto particularmente perturbador en la producción. Debido a la pérdida de conocimientos teóricos y prácticos, resulta difícil sustituir al personal, incluso allí donde hay gran reserva de desempleados. Los trabajadores no infectados tienen una carga de trabajo mayor que los desmoraliza.

El aumento de las sumas que han de abonar las compañías de seguros eleva el monto de las primas. Los costos de asistencia médica son mayores, sobre todo en las empresas que facilitan también servicios médicos a las personas a cargo de su personal. Los costos del VIH para las empresas son tanto directos como indirectos. Hasta hace poco, no constaban costos ocultos como, por ejemplo, los inherentes a la presión psicológica que pesa sobre una dirección de empresa que ha de tomar decisiones que pueden tener consecuencias de vida o muerte para el personal.

Más del 90% de las personas con VIH son personas adultas en etapa productiva (trabajadores, empleadores, jefes de todos los sectores). El área laboral es donde interactúan, donde se comparten mensajes con información y donde se adaptan las políticas, las normas y la capacitación para incluir el tema del VIH. Por lo general, las compañías emprenden acciones relacionadas con el VIH, debido a que consideran los beneficios de costos, ya que tienen un sentido de responsabilidad corporativa.

Es importante emprender acciones en el área laboral, ya que la epidemia impacta de manera directa. El VIH aqueja enormemente el mundo laboral, pues representa una amenaza a los medios de subsistencia de trabajadores y del sector patronal, afecta los derechos del trabajador, reduce la disponibilidad y la oferta de trabajo, lo que, a su vez, ocasiona un aumento en los costos del empleo y reduce la productividad.

Algunas situaciones en las áreas de trabajo, así como con empleadores, aumentan el riesgo de que los trabajadores contraigan el virus del VIH y desarrollen el SIDA. Es el caso de muchos de los trabajadores y muchas de las trabajadoras inmigrantes, por ejemplo: los y las transportistas que recorren largas distancias o de todos aquellos que se separan de sus hogares y sus familias durante largos periodos. También son factores de riesgo la violencia y el acoso sexual en el área laboral, sobre todo para las mujeres.

NOTA: Para entender el impacto en los costos de productividad del sector laboral, es necesario tener una visión general de los sistemas de producción y de la inversión que las empresas destinan en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, además de la importancia de tener un ambiente laboral libre de estigma y discriminación, y cómo este ambiente mejora la productividad de las personas trabajadoras.

Los servicios de salud también representan un riesgo de infección para muchos trabajadores.

En la actualidad, varios países han adoptado la ley para tratar de manera específica el tema del VIH y el empleo, por lo que los representantes del sector patronal y de los trabajadores comparten la responsabilidad para garantizar el cumplimiento de dicha ley.

El área laboral brinda protección a los derechos de aquellas personas afectadas, a través del desarrollo de las políticas laborales adecuadas, para reducir el riesgo de infección mediante la educación y medidas prácticas de prevención, así como para manejar el impacto y los costos de la epidemia, mediante el cuidado y apoyo a los trabajadores para alargar su periodo de vida y de actividad productiva.

Las mujeres deben lidiar con una doble carga. Las mujeres conocen la peor cara de la epidemia del VIH. La mitad de la población infectada con VIH es femenina; sin embargo, constituyen el 60% de las nuevas infecciones (e incluso una proporción mayor en mujeres jóvenes de entre 15 y 24 años). También, se llevan la peor parte con respecto a los cuidados, ya que, por lo general, se les obliga a abandonar sus estudios para cuidar a familiares infectados o para trabajar, y así contribuir con los gastos.

Aumentan los trabajadores infantiles. El VIH y el SIDA afectan la educación de las niñas y los niños, así como el patrón laboral de infantes alrededor del mundo. Existen alrededor de 14 millones de menores de 15 años que han perdido a uno o ambos padres a causa del SIDA; 95% de estos menores viven en África. Para el año 2010, se calcula que dicha cantidad podría aumentar a 35 millones. La epidemia obliga a las niñas y los niños a abandonar la escuela y los introduce a trabajos en los que, por lo general, los explotan y los exponen a peligros extremos. Las más vulnerables a la explotación sexual son las niñas huérfanas. Las altas tasas de deserción escolar seguirán reduciendo la calidad de la mano de obra, lo que impactará de manera negativa la productividad.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

ACTIVIDAD 8:

Preguntas frecuentes sobre VIH: Casos empresariales

Objetivo: Conocer algunos casos empresariales respecto a la perspectiva que tienen en relación con el VIH en el lugar de trabajo.

Tiempo: 30 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos:

¿Por qué es importante que las empresas se interesen en el tema del VIH y el SIDA?

El VIH afecta a su empresa, incluso si no le interesa el tema; además, representa una amenaza económica cada vez mayor. En la actualidad, el VIH impacta el mercado laboral de esta y de la siguiente generación, dado su aumento en el sector laboral. Si no se atiende de manera efectiva, impactará el desarrollo global y el crecimiento económico a largo plazo.

La inclusión del tema de VIH en el área laboral es más que un asunto meramente de responsabilidad social corporativa. Es una inversión estratégica de crecimiento y rentabilidad a largo plazo. Las compañías que hagan caso omiso sobre el VIH y la amenaza que representa a sus ingresos brutos pagarán un alto precio, ya que impactará la inversión que hayan destinado a la mano de obra. Además, si no se trata de manera individual y conjunta, terminará por acabar con su cartera de clientes.

La Dra. Helen Gayle, directora del programa “Salud Reproductiva, Tuberculosis y VIH”, de la Fundación Bill y Melinda Gates, dice: “Las empresas pagarán tarde o temprano”.

NOTA: Este punto propone reflexionar sobre algunas preguntas que se han expresado en otros espacios de trabajo con personas empresarias y están enfocadas a las inquietudes y las dudas sobre las razones por las que es necesario desarrollar una política laboral sobre VIH. En este punto, es importante generar la reflexión y la resolución de dudas sobre las implicaciones que se tendrían al realizarse estas acciones planteadas en las preguntas y no determinar acciones correctas o erróneas.

¿Qué deben hacer las compañías?

Muchas personas con VIH que no conocen su estatus desarrollarán, probablemente, el SIDA y podrán infectar a otras con el virus, a menos que se realicen una prueba de detección y, de ser necesario, obtengan el tratamiento efectivo y actúen de manera responsable para evitar la infección de más personas. Lo anterior, representa una amenaza económica para el sector empresarial que crecerá en todo el mundo, a menos que se tomen las acciones pertinentes.

Como parte de la respuesta nacional al VIH, las compañías deberán implementar políticas y prácticas en el área laboral que alienten a sus empleados a realizarse pruebas de VIH, garanticen que los resultados de dichas pruebas sean estrictamente confidenciales (incluyendo sanciones en caso contrario), así como la no discriminación; tales medidas ayudarán a que las personas con VIH tengan acceso al tratamiento y a procesos de educación sobre cómo evitar infecciones. De esta manera, se incrementará el bienestar y la productividad, se reducirán el estigma, mejorarán las acciones en prevención y, por lo tanto, reducirán el impacto del VIH y el SIDA en los resultados finales de la empresa.

Asimismo, las compañías pueden convertirse en un modelo de liderazgo dentro de su ramo para promover un papel activo en esta tarea y alentar la participación de otras empresas y organizaciones. Los líderes pueden ayudar a que el sector empresarial reconozca la necesidad de una respuesta inmediata.

¿No sería más fácil excluir a las personas empleadas con VIH de mi área laboral? ¿No sería esta una manera más efectiva de eliminar el impacto en los resultados finales?

Resulta mucho más costoso excluir a las personas con VIH del área laboral, que implementar políticas que las ayuden. Si se quisiera excluir a las personas con VIH, difícilmente se lograría el objetivo, pues tendrían que realizarse pruebas a cada candidato antes de contratarlos y a todas las personas empleadas cada tres meses; despedirlos en caso de tener el virus, independientemente de lo valioso que fuera para la compañía. A corto plazo, el resultado sería el incremento en los costos debido a la inversión en cursos de capacitación y al reemplazo de las personas. Pero el daño sería mayor a largo plazo, pues dichas políticas no solo obligarían a las personas empleadas a ocultar su condición, sino que acentuarían el estigma entre los compañeros, reducirían los esfuerzos de prevención y el campo laboral; por otra parte, se elevarían las tasas de infección y el número de personas con SIDA: ciertamente, una condición mucho más costosa que el tratamiento del VIH.

¿Por qué el VIH debe tratarse de manera distinta a otras enfermedades?

Debido a que el estigma y la discriminación rodean a esta enfermedad. Además, la mayoría de las personas no saben que están infectadas. En muchas áreas laborales, existen empleados que viven con VIH, independientemente de si deciden revelar su condición o no. Las personas empleadas deben realizarse la prueba del VIH, tratarse y evitar infectar a más personas. El VIH seguirá siendo una amenaza para la salud pública y para los resultados finales de la empresa, a menos que la compañía participe de manera activa para tratar dicha enfermedad.

¿De qué manera el VIH afecta la productividad de las personas empleadas y la competitividad de la empresa?

El VIH no tratado aumentará los costos operativos, así como el impacto moral del área de trabajo. Aumenta el ausentismo; por lo tanto, reduce la productividad del empleado. La fuerza laboral es el principal indicador y el que tiene un mayor efecto en los resultados finales.

El VIH no tratado incrementa los costos, reduce las ventas y la producción, y acaba con los ahorros y recursos de la familia del enfermo. La enfermedad reduce las utilidades de la compañía, ya que los gastos aumentan, la producción no cumple con los tiempos de entrega y los consumidores cambian sus planes de compra debido a que no pueden pagar el costo. Si las empresas desean seguir siendo competitivas y proteger los costos e ingresos, es primordial combatir el VIH en las áreas laborales.

¿Por qué es importante conformar un Consejo Empresarial sobre VIH?

Una respuesta empresarial coordinada será más efectiva y eficiente que una sola empresa sin saber dónde dirigirse para tratar el tema del VIH en el área laboral. Existen varios programas en desarrollo en distintos países que, junto con varias agencias como el Ministerio / Secretaría de Salud, Programa Nacional de SIDA, la Organización Internacional de Trabajo, USAID, entre otras, desean trabajar con compañías sobre el tema del VIH en el área laboral.

La mejor forma de lograr una respuesta empresarial coordinada sería mediante la creación de un Consejo Empresarial que funcionara como centro de distribución de datos y como punto de referencia para que las empresas vincularan sus esfuerzos, compartieran la información pertinente así como las mejores prácticas de negocio a negocio.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

SESION II. POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOBRE EL VIH PARA EL LUGAR DE TRABAJO

ACTIVIDAD 9:

¿Por qué es importante contar con una política laboral de VIH?

Objetivo: Conocer algunos casos empresariales respecto a la perspectiva que tienen en relación con el VIH en el lugar de trabajo.

Tiempo: 60 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos:

Políticas y programas sobre el VIH para el lugar de trabajo¹³

En el lugar de trabajo, es donde surgen muchos problemas relacionados con el VIH que afectan directamente a la empresa y a su personal. Es allí donde se debe formular una política de no discriminación, prevención y atención médica, e implementar las medidas correspondientes.

La formulación de una política para el lugar de trabajo es la tarea más eficaz e importante de una empresa en la lucha contra el VIH y el SIDA. El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* ofrece lineamientos para desarrollar políticas y programas relativos al VIH en el lugar de trabajo que fomenten un enfoque coherente con el VIH y el SIDA a partir de diez principios básicos, con una flexibilidad que permita tener en cuenta las diferentes necesidades de cada lugar de trabajo.

El *Repertorio de recomendaciones prácticas* sugiere que la dirección y los representantes de los trabajadores se pongan de acuerdo sobre una política para el lugar de trabajo. Pueden existir puntos de discrepancia, que habrá que reconocer con franqueza. Es posible que los trabajadores deseen que el empleador provea una terapia antirretroviral a todos los trabajadores y a sus familiares que viven con el VIH, y que el empleador rehúse hacerlo. O que el personal desee que se modifiquen las pautas de trabajo, de modo que los trabajadores no estén lejos del hogar, ya que existen pruebas que indican que, en tal situación, será más probable que tengan un comportamiento temerario, y que los empleadores no lo consideren viable. En todo caso, las discusiones tendientes a una política para el lugar de trabajo se deberán basar en la colaboración, las concesiones y la comprensión mutua.

NOTA: En este punto, es importante resaltar que algunas empresas cuentan, actualmente, con programas o actividades relacionadas con la prevención de VIH. Presentar cómo estos beneficios se potencializan al contar con una política específica sobre VIH que contempla las necesidades reales de la comunidad trabajadora.

Algunas empresas, al interesarse en el tema, pueden iniciar con actividades puntuales o el diseño de programas educativos antes de desarrollar una política específica sobre VIH. Destacar que estas acciones presentan antecedentes que en el futuro facilitarán el proceso para desarrollar una política laboral sobre VIH.

¹³ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

¿Por qué una política sobre el VIH para el lugar de trabajo?

Una política para el lugar de trabajo constituye el marco general para una acción de la empresa destinada a reducir la propagación del VIH y el SIDA y atenuar su impacto. Son cada vez más numerosas las compañías que tienen una política de empresa o para cada lugar de trabajo, sobre VIH y SIDA, que:

- Ofrezca una declaración clara contra la discriminación.
- Concuere con la legislación nacional.
- Fije una norma de comportamiento para todos los trabajadores (con VIH o sin VIH).
- Oriente al personal de supervisión y dirección.
- Ayude al personal que vive con VIH o SIDA a comprender el apoyo y la asistencia que se le habrá de brindar, a fin de que se acceda más fácilmente a las pruebas o análisis médicos de carácter voluntario.
- Contribuya a frenar la propagación del virus mediante programas de prevención.
- Ayude a la empresa a planificar una acción contra el VIH y el SIDA y a atenuar su impacto, lo que significará un ahorro de dinero.

Ventajas de una política establecida de común acuerdo por los actores sociales

Las ventajas de una política establecida de común acuerdo, en comparación con aquella publicada unilateralmente por la dirección, son las siguientes:

- Una política formulada de común acuerdo demuestra que tanto el sindicato como la dirección están decididos a enfrentar los problemas del VIH y el SIDA en el lugar de trabajo.
- Una política formulada de común acuerdo tiene más probabilidades de ser aplicada efectivamente.
- Las consultas previas permitirán a la dirección y al sindicato determinar los puntos de posible discrepancia y resolverlos.
- Una política formulada de común acuerdo puede aclarar cómo se articula con otros acuerdos paritarios que reglamentan las relaciones en el lugar de trabajo.

Consideraciones previas al desarrollo de una política laboral sobre VIH¹⁴

- *Lenguaje empresarial*

El lenguaje del ambiente empresarial puede ser diferente al que usamos con usuarios de las organizaciones en las que participamos, por eso es muy importante ubicarnos en el contexto o en el ambiente de las empresas y hablar el mismo “idioma”, pues ello fomentará un ambiente cordial y de seguridad para el equipo de la empresa con el que estemos trabajando. La empresa habla de clientes, proveedores, gastos, utilidades, beneficios, fuerza laboral, estructura orgánica (organigrama), niveles de mando, procesos, procedimientos, cifra de negocio, ventas, compras, etc. Debemos de estar relacionados con estos conceptos y ampliar nuestro vocabulario empresarial.

- *Conocimientos de sistemas de gestión implementados por la empresa*

Una empresa nunca es ajena a un sistema de gestión, ya sea de calidad ISO 9001 o de medio ambiente ISO 4001, por lo cual es de mucha utilidad que, antes de iniciar el diseño de la política, realicemos preguntas básicas al equipo de trabajo como:

- ¿Cuenta con un sistema de gestión implementado? ¿Cuál?
- ¿Existe un equipo responsable de la administración, revisión y mejora del sistema?
- ¿Cómo calificas el compromiso de la alta dirección para el cumplimiento de estos sistemas de gestión?
- (Si no existiera un sistema de gestión implementado, preguntar:) ¿Cuál es la razón por la cual no se ha logrado el desarrollo y la implementación de este sistema?
- Identificar los factores principales por los cuales no se ha logrado la implementación de un sistema de gestión.

Si contamos con esta información, el proceso para el diseño de la política laboral será más fácil, ya que trataremos de integrar al equipo de trabajo de la política laboral, personas que han participado en el desarrollo de sistemas de gestión implementados por la empresa; de esta manera nuestro acompañamiento se enfocaría más al uso del programa informático.

Además, daríamos reconocimiento al esfuerzo de la empresa y a los logros obtenidos por tener un sistema de gestión implementado y le daríamos un valor agregado al usarlo como base para el desarrollo de la política laboral.

¹⁴ Ibarra, D. (2005): Manual capacitación empresarial sobre sistemas de gestión de calidad ISO 9001 y de medio ambiente ISO 4001. México.

Preguntas esenciales¹⁵

- ¿Ha habido conversaciones con la dirección y el (los) sindicato(s) y se han atendido las diferencias más destacadas?
- ¿Se definen claramente en la política los derechos y obligaciones de la dirección y del (los) sindicato(s)?
- ¿La política respeta las mejores prácticas?
- ¿Se tiene en cuenta en ella la opinión de las personas que viven con VIH y SIDA?
- ¿Existe paridad de género entre los educadores y los miembros del comité, y se tienen en cuenta en los programas las diferencias entre hombres y mujeres?
- ¿Engloba la política todas las facetas clave de prevención y asistencia en VIH/SIDA?
- ¿Se declara explícitamente, en la política, el imperativo de la no discriminación contra las personas que viven con VIH/SIDA?
- ¿Se explica claramente, en la política, los pasos que seguir en caso de quejas o conflictos relacionados con su aplicación e interpretación?
- ¿Existe un plan para que, en el lugar de trabajo, todos conozcan y comprendan la política?
- ¿Se van a organizar programas destinados al personal superior de dirección, para tener la seguridad de que comprende cabalmente la política y sus consecuencias?
- ¿Facilitará la compañía medios materiales para la formación de representantes de los trabajadores?
- ¿Existe un mecanismo para revisar la política en función de la experiencia adquirida en el lugar de trabajo?

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Contenido de una política para el lugar de trabajo¹⁶

La política puede definirse en un documento detallado, dedicado exclusivamente al VIH/SIDA, que incluya un programa y la política correspondiente; puede formar parte de un convenio o una política más amplios sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo. También puede expresar solo lo siguiente: “La compañía se compromete a combatir la discriminación basada en una infección, real o supuesta, por el VIH y a proteger la salud y la seguridad mediante programas de prevención y asistencia”. Deberá definir, por lo menos, los principios generales y, en particular, los derechos de todos los que actúan en el lugar de trabajo, partiendo de los principios fundamentales del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT:

1. Reconocimiento del VIH/SIDA como problema del lugar de trabajo.
2. Prohibición de toda discriminación en la contratación, ascensos, capacitación, etc.
3. Igualdad entre hombres y mujeres.
4. La salud y la seguridad en el trabajo, incluida una adaptación razonable del lugar de trabajo en el caso de enfermedades relacionadas con el SIDA.
5. El diálogo social como instrumento para desarrollar e implementar una política contra el VIH/SIDA.
6. No se deberá exigir una prueba o análisis de VIH al personal o a los aspirantes a un empleo.
7. Confidencialidad.
8. Mantenimiento de la relación de empleo y los motivos de despido.
9. Prevención.
10. Asistencia y apoyo a las personas que viven con VIH/SIDA .

La política deberá remitir a otros acuerdos directamente relacionados con el lugar de trabajo, como los trámites aplicables a las quejas y los conflictos, los procedimientos disciplinarios, los convenios en materia de salud y seguridad en el trabajo y los motivos de despido. En caso de existir una ley nacional sobre VIH/SIDA, será lógico que haya, en la política, una declaración general que confirme que la compañía está firmemente decidida a acatar las disposiciones legales pertinentes. En caso de no existir una ley nacional sobre VIH/SIDA, se ceñirán a las disposiciones legales vigentes.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

Para tener una comunicación efectiva con las personas empresarias, es recomendable utilizar un lenguaje común; por ello, es importante no usar abreviaturas, siglas o terminología específica del trabajo en VIH.

Utilizar un lenguaje fluido y tener una actitud segura en el momento del manejo del tema ayudará a generar confianza en las personas del equipo, así como mayor expresión de inquietudes de manera fácil.

La dinámica en las empresas requiere de sistemas para implementar otro tipo de políticas, como las de CALIDAD o de SEGURIDAD; si cuentan con estos sistemas, se facilitará el desarrollo y la implementación de la política laboral sobre VIH, ayudando a identificar factores y personas claves que se requieren para el desempeño exitoso de la misma.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). El VIH/SIDA: la epidemia sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Manual de capacitación. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ACTIVIDAD 10:

Programa informático para desarrollar políticas de VIH en el lugar de trabajo (WPB)

Objetivo: Aprender a manejar un programa informático para desarrollar políticas de VIH/SIDA en el área laboral.

Tiempo: 30 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos:

El programa informático para desarrollar políticas de VIH en el área laboral (WPB).

El programa informático para desarrollar políticas laborales sobre VIH en el área laboral (Workplace Policy Builder for HIV/AIDS) está diseñado atendiendo a diversos estándares internacionales y a la realidad actual del sector empresarial, tales como el Repertorio de recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo. Facilita el poder familiarizarse con estos importantes estándares y con varias leyes nacionales.

¿Dónde se ha utilizado el programa informático WPB?

- En México, por miembros del Consejo Nacional Empresarial sobre SIDA, A.C. (CONAES).
- En Guatemala.
- En Kenia, 35 compañías de la zona de libre comercio.
- En Lesotho, los fabricantes de prendas chinas.
- En Mozambique, la compañía de electricidad.
- En Mozambique las agencias gubernamentales.
- En Namibia cuatro granjas comerciales.
- En China, los miembros del Comité Empresarial Global.
- Varias agencias cooperativas han solicitado el uso del programa informático (WPB), incluyendo a organizaciones de conservación.
- A la fecha, se han distribuido más de 1000 copias del programa informático (WPB).

¿De qué manera ayuda el programa informático WPB?

- Acelera el proceso.
- Garantiza el desarrollo de la política mediante la participación; por lo tanto, aumenta su efectividad.
- Proporciona el acceso a los recursos clave como: vínculos en Internet, recursos de VIH, estándares internacionales y políticas nacionales.
- Los usuarios aprenden de otras empresas (alrededor de 100 políticas muestra).

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

SESIÓN III: IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA LABORAL SOBRE VIH

ACTIVIDAD II:

Implementación del taller en una empresa

Objetivo: Practicar los pasos para la implementación de una política laboral sobre VIH utilizando el programa informático.

Tiempo: 60 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos:

A continuación, se presenta una serie de instrucciones que deberán enviarse a la empresa antes de que inicie el taller. La intención es que elaboren una propuesta de política que podrá revisarse y aprobarse utilizando el programa informático como herramienta. Durante esos dos días, ustedes, las personas facilitadoras, introducirán a la empresa el programa informático, la guiarán en el proceso, paso a paso, para crear una política específica de VIH y para desarrollar un plan de difusión.

Paso I: Desarrollo del equipo

- Identifique a la persona líder que dirigirá al equipo para elaborar la política específica sobre VIH. La persona líder, además de ser responsable de formular dicha política, también fungirá como persona facilitadora, asegurando que el equipo concluya las tareas acordadas. La persona designada deberá disponer de tiempo para este proyecto, ser una autoridad respetada por todos los niveles de la organización e imparcial. La persona líder del equipo deberá seleccionar representantes clave de todos los niveles de la compañía (trabajadores, supervisores, directivos, etc.) para desarrollar la política.

Paso 2: Asuntos que tratar

- Es probable que quiera tratar preocupaciones, intereses y necesidades de las distintas personas representantes del equipo. Algunas de las preguntas que debe incluir son:
 - ¿Cuáles son los aspectos del VIH que más afectan al grupo que usted representa?
 - ¿Qué es lo que usted considera que deberá incluirse en la política de VIH de la empresa?
 - ¿Qué es lo que usted considera que deberá incluirse en la política para que el grupo que usted representa apoye y adopte la misma?

Paso 3: Recopilación de información

- La creación de una política integral y adecuada requiere que se tenga un amplio conocimiento de su empresa. Una persona miembro del equipo le proporcionará asistencia técnica para ayudarlo a identificar las leyes y normas nacionales e internacionales que influirán en la creación de su política de VIH en el área laboral. Usted y las personas miembros del equipo definirán el nivel de conocimiento, así como las actitudes con respecto al VIH. Es importante reconocer lo que la organización y la comunidad está haciendo con respecto al tema del VIH. Y por último, es importante establecer las metas y los indicadores para la difusión de la política.

Paso 4: Uso del programa informático “WPB” con el equipo de asistencia técnica

- Con la información que identificó en los tres pasos anteriores, el equipo de asistencia técnica le ayudará a revisar el programa informático WPB, ya sea en un taller de dos días o en un taller inicial de medio día y, luego, un taller intensivo de todo un día. El equipo decidirá lo que es mejor para todos los participantes. Una vez que se haya realizado el taller, las personas representantes de asistencia técnica lo contactarán para revisar los pasos finales para la aprobación y difusión de la política sobre VIH.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

SESIÓN IV: TRABAJO CON EL SECTOR PRIVADO

ACTIVIDAD 12:

Conformación del equipo, evaluación de la política vigente y la situación del programa.

Objetivo: Identificar los pasos para conformar el equipo que evaluará la política vigente y la situación del programa.

Tiempo: 60 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos:

A continuación, se presenta una serie de instrucciones que deberán enviarse a la empresa antes de que inicie el taller de dos días. La intención es que elaboren una propuesta de política que podrá revisarse y aprobarse utilizando el programa informático como herramienta. Durante esos dos días, ustedes, las personas facilitadoras introducirán a la empresa al programa informático WPB, la guiarán en el proceso paso a paso para crear una política específica de VIH y para desarrollar un plan de difusión.

Conformación del equipo

- El primer paso del taller de desarrollo de política laboral sobre VIH en una empresa será que la misma seleccione a una persona líder del equipo y contacte al equipo de asistencia técnica. No obstante, también es importante distribuir el apoyo a todos los niveles de la empresa para la política y el programa de VIH en el área laboral. Antes de iniciar cualquier trabajo con el programa informático (WPB), durante la primera reunión con la persona líder y el equipo de personas que será asignado para ser su contacto, deberá revisar los pasos de este ejercicio; podrá hacerlo vía telefónica o personalmente.

- Al evaluar al equipo, es fundamental que haya personas líderes de nivel ejecutivo, así las personas que conforman el equipo tendrán tiempo para escribir la política laboral específica sobre VIH y esta tendrá el apoyo necesario para su implementación. Por lo tanto, es necesario analizar la situación corporativa. Solicite una breve biografía de cada miembro del equipo en la que se incluya el cargo que ocupa en la empresa y en las distintas áreas.
- Las personas que formen parte del equipo deben pertenecer a todos los niveles de la empresa (desde la Alta Gerencia o Dirección Ejecutiva hasta asistentes de Recursos Humanos) y de las distintas áreas de la empresa (recursos humanos, mercadotecnia, diseño de producto, etc.). Si cree que no están representados los distintos niveles y departamentos, coméntelo con la persona líder del equipo y explique por qué es importante tener representantes de las distintas capacidades.

Evaluación de la política vigente y la situación del programa

El segundo paso del taller de desarrollo de política laboral sobre VIH es para que la empresa exponga las preocupaciones, intereses y necesidades de los distintos representantes del equipo. Al revisar estas cuestiones con el equipo de trabajo, necesitará evaluar la política vigente y la situación del programa dentro de la compañía. Por ejemplo, ¿la empresa cuenta con una política de confidencialidad?, ¿la empresa ofrece seminarios de educación para su personal?, ¿alguno de estos ha tratado el tema del VIH?, ¿la empresa distribuye condones?

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

ACTIVIDAD 13:

Monitoreo y evaluación

Objetivo: Conocer la importancia de utilizar el monitoreo y la evaluación como herramientas en la implementación de una política laboral sobre VIH.

Tiempo: 30 minutos.

Materiales: Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

La persona facilitadora aborda el tema a través de una presentación que contenga los siguientes puntos.

Paso I: Organizar e implementar el “juego”

- Divida a las personas participantes en dos o tres grupos.
- Pida, a las personas participantes, que formen una fila, una persona al lado de la otra.
- Seleccione a una persona en un extremo de la fila para que sea el “coordinador de la promoción de la política de VIH y SIDA” dentro de la organización.
- Seleccione a una persona en el extremo opuesto de la fila para que sea la “beneficiaria” de una política de VIH.
- Entregue al “Lider de la política” una tarjeta que describa un aspecto de la política en el lugar de trabajo, por ejemplo: “Esta empresa dará consejería y hará la prueba de VIH a todos sus empleados” (lo suficientemente larga para que haya probabilidad de cometer errores).
- Pídeles que transmitan la información susurrándola al oído de una persona a la otra hasta terminar la fila; **y no permita que el Líder de la política transmita la respuesta correcta todavía; haga que él o ella escriba en un papel lo que escuchó.**

Paso 2: Discutir el juego

- ¿Qué observó?
- ¿Funcionó el sistema?, ¿cómo lo sabe?, ¿puede evaluar el resultado?, ¿por qué sí/por qué no?

Notas para la persona facilitadora: El resultado de la actividad debe ser que usted no puede monitorear y evaluar la política, porque no habían indicadores establecidos al comienzo. ¿Cuál era el objetivo del juego? A partir de ahí, explique los conceptos básicos de monitoreo y evaluación. Durante el paso 3, refiérase nuevamente a lo que sucedió durante los pasos 1 y 2.

Paso 3: Presente los aspectos básicos de monitoreo y evaluación

- ¿Cómo va a saber si se está alcanzando su objetivo?
- ¿Cómo va a demostrar su efectividad los procesos de aprendizaje, y a rendir cuentas?

Un plan de monitoreo y evaluación (MyE) es absolutamente crítico.

En momentos decisivos del proyecto, cuando se hace una evaluación formal y se realinean su política y sus programas sobre la base de la experiencia, revisa y adapta su plan de trabajo, para asegurarse de que continúa en la mejor ruta posible hacia el logro de su objetivo. MyE no debe ser visto como una necesidad separada e inconveniente. Es la fuerza vital de la planificación, de la construcción de políticas y programas basados en la experiencia y en la realidad.

Monitoreo: Es la recolección constante de información de las actividades, dando seguimiento a la implementación del proyecto en contraste con los tiempos acordados, las metas y los presupuestos.

Evaluación: Es la evaluación periódica de la relevancia, el desempeño, la eficiencia y el impacto (tanto el esperado como el inesperado) en relación a sus objetivos. Le indica hasta qué punto la implementación del proyecto en campo ha avanzado en dirección al logro de las metas y los objetivos del proyecto. También identifica y analiza los factores que han contribuido al éxito y a las fallas del proyecto, ofreciendo retroalimentación para rediseñarlo.

¿Qué hace que un programa sea bueno o no tan bueno? ¿Cuáles son los criterios de éxito? En una mirada amplia al proyecto, es útil calificarlo de acuerdo a su eficiencia, su efectividad, su relevancia, su impacto y su potencial sostenibilidad.

- i) **Eficiencia** (implementación del proyecto)
¿El proyecto logrará sus objetivos en el tiempo y costo acordados? Si es así, ¿por qué? Si no es así, ¿por qué no?
- ii) **Relevancia y calidad del diseño**
El programa y la política fueron diseñados para cubrir una necesidad. ¿Todavía existe esa necesidad? ¿El proyecto sigue siendo relevante? ¿Cómo podría mejorarse el diseño?
- iii) **Efectividad a la fecha**
¿Cuál es la probabilidad de que usted logre sus objetivos y el propósito de su política? ¿Los beneficiarios previstos están recibiendo los beneficios del proyecto?
- iv) **Impacto**
Para evaluar el impacto, es importante haber recopilado una amplia cantidad de información en la línea de base al comienzo del proyecto. Los datos de la línea de base describen la situación antes del proyecto para poder evaluar cómo esta ha cambiado con su intervención.

Algunos cambios serán claramente asociados a su trabajo, pero algunas veces es difícil atribuir el crédito o la responsabilidad a un programa, y no a otros factores coincidentes. Usted puede preguntarse si su trabajo ha contribuido, y por qué usted siente que justifica esta contribución.

Aunque puede tomar algún tiempo demostrar el impacto en contraste con su propósito predefinido, y puede que nunca sea claramente demostrado (por ejemplo, que se han prevenido nuevas infecciones de VIH), existen impactos que van a surgir de cada intervención y deben ser documentados.

Las familias que se benefician de la planificación del futuro, las vidas de personas que fueron salvadas por ARV o por los líderes de VIH, pueden ser todos impactos de su trabajo. A menos que usted esté comunicando, evaluando y manteniéndose sensible a la forma en la cual su intervención afecta la situación, puede ser que usted no detecte los impactos positivos o negativos y, por tanto, no estará en posición de liderar el programa de acuerdo a ello.

- v) **Sostenibilidad potencial**
¿Cuál es la probabilidad de que la política sea implementada como parte del comportamiento institucional normal? ¿que tan factible es que los costos regulares de investigación vayan a dar como resultado presupuestos aprobados de costos y pérdidas para el VIH? y ¿que tan probable es que los programas de VIH-sida serán integrados a lo largo de las funciones normales?

Indicadores: se usan para determinar si las metas predefinidas han sido alcanzadas, y si la justificación que usted utilizó para diseñar el programa es realmente válida; por ejemplo: si usted planteó que los carteles reducirían el estigma y la discriminación, ¿cómo puede saber si esto será realmente así?

Los indicadores también se usan para determinar el volumen de actividad que se justifica a través de un presupuesto. Por ejemplo, esperaríamos que un presupuesto sirva para capacitar a un número determinado de personas, distribuir una cantidad de condones, imprimir y difundir una cantidad de folletos, y tener una serie de políticas aprobadas. Los indicadores de actividad y las metas son muy importantes para los reportes presupuestarios y deben tener el soporte de la información de monitoreo, con la información del volumen de trabajo recopilada rápidamente.

En general, es más difícil predecir cuáles serán los resultados inmediatos o más amplios de este volumen de actividad. Como resultado, es un reto encontrar indicadores confiables y que den respuestas acerca de los efectos en cascada de un programa; por ejemplo: si la capacitación va a cambiar comportamientos, si los condones van a ser usados, si los folletos serán leídos y si las políticas van a lograr sus propósitos. Por lo tanto, es importante asegurarse de que el MyE sea sensible a los cambios y a la información que no necesariamente es documentada por medio de indicadores predefinidos, de manera que se puedan entender los resultados genuinos de los programas.

Metas: Donde un indicador se seleccione como medida del avance del proyecto, como el número de actividades completadas y el volumen de consumibles utilizados, este debe acompañarse de una meta para darle significado en el monitoreo del proyecto. Es absolutamente necesario que esta meta se refleje en el presupuesto. No tiene sentido presentar una meta de distribución de un millón de condones y solo presupuestar para 100 000.

Una meta se presenta, generalmente, en términos de cantidad, calidad y tiempo para cada indicador. Expresa cuánto de la actividad espera usted realísticamente que sea necesario y suficiente para alcanzar su objetivo: “necesario” quiere decir *preciso* y “suficiente” quiere decir *bastante*. Una investigación que afianza su planificación ayuda a decidir metas realistas.

Línea de base: La información que se recopila antes de que comience el proyecto para describir los niveles ya existentes. Sin este punto de partida, es difícil medir los cambios. Una encuesta de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) se usa con frecuencia en Monitoreo y Evaluación tanto para la línea de base como para el monitoreo de resultados. Podríamos realizar una encuesta durante la planificación para definir las áreas de conocimiento, actitudes y prácticas sobre las cuales debe concentrarse nuestra intervención. Estos datos orientarán nuestros procesos de planificación. También nos darían una línea de base para nuestra intervención.

Algún tiempo después, luego de que el programa haya sido implementado, otra encuesta CAP idéntica puede usarse para medir si los conocimientos, actitudes y prácticas han cambiado. Entonces, consideramos los resultados y los respaldamos con un estudio de evaluación más directo, haciendo ciertos supuestos sobre factores externos tales como los medios de comunicación nacional, tendencias locales, cambios demográficos que puedan haber cambiado los resultados del CAP y ofreceremos un resultado cualitativo de nuestra intervención.

Lo más importante es que ajustemos nuestra política, programa y actividades para reflejar el aprendizaje logrado a través del proceso de MyE.

Nota de objetividad: El manejo del desempeño suele tener un sesgo basado en el deseo de transmitir nuestras historias de éxito y de ser vistos como triunfadores. Idealmente, debemos estar operando en un ambiente institucional, en el cual no haya lugar para el fracaso, sino solamente lecciones útiles para el futuro.

El monitoreo debe alentar el aprendizaje, debe de permitirle compartir frustraciones y tomar riesgos. La innovación raras veces se logra sin un poco de ensayo y error. A menos que el error sea visto de forma positiva, la innovación será poco probable.

Respaldo: A medida que complete un indicador y un cuadro de metas como este, va a resultar claro que usted necesita diseñar formatos, hojas de cálculo, bases de datos, sistemas de archivo y protocolos para recopilar estos registros de monitoreo, bitácoras, reportes, recolección de facturas y formularios de seguimiento. Un sistema sencillo y conveniente de recolección y documentación de cada actividad es el ingrediente esencial de un sistema de monitoreo.

El desafío está en cómo usted (i) se asegura de que la información llegue a las personas responsables de rendir cuentas del proyecto y, a la vez, (ii) que sea útil para aquellos que lo están implementando y (iii) sin que esto ocupe una cantidad desproporcionada de tiempo que podría usarse en operativizar el programa. En el diseño de su plan de M&E, trate de asegurarse de que este está alineado dentro de sus actividades del proyecto. Idealmente, la mayor parte de información de monitoreo debe generarse a través de los procesos normales del proyecto. MyE no debe convertirse en una carga separada y en una tarea costosa en términos tanto de tiempo como de esfuerzo, aunque usted debe estar preparado para justificar los gastos necesarios para recopilar, reportar y dar respuesta a través de MyE.

Ningún plan es estático. Un plan es un proceso que se mueve en dirección a su objetivo por medio del análisis y la revisión con el beneficio de la experiencia. Los mecanismos para mejorar su plan de monitoreo necesitan ser construidos al interior del mismo plan¹⁷.

17 "Guía del Departamento de Servicio Público y Administración - Asistencia Técnica para Programas de VIH y Sida en el lugar de trabajo. Mbitjifo, C. Konstant, T. Pephrah, E. y el Dr. Senabe S. de la DPSA. Sudáfrica. USAID | Iniciativa de Políticas en Salud.

Paso 4: Haga la conexión entre el “juego” y la información de monitoreo

- ¿Qué podría hacer de forma diferente en esta ocasión para **monitorear** el “juego”?
- Permita, a los participantes, que respondan y que creen mecanismos.
- Escriba las sugerencias en la pizarra.

Nota para la persona facilitadora: Los indicadores podrían incluir:

- 1) número de palabras correctas,
- 2) número de palabras correctas dichas en la misma secuencia,
- 3) cantidad de tiempo que toma el “juego”,
- 4) número de personas a las cuales se les transmitió la información, etc.

La idea es que el grupo sepa cuál es el objetivo del “juego” y cómo debe ser evaluado. Si es un juego, ¿cómo sabemos si usted ha ganado?

Paso 5: Prepare e implemente el “juego” nuevamente con el componente de monitoreo y evaluación

- Enliste los indicadores en una hoja de rotafolio.
- Implemente el “juego” otra vez.
- Una vez que se implementen las estrategias, monitoree la transferencia de información a lo largo de la fila de personas.
- Pida al líder de la política que la lea.

Compare/contraste las respuestas entre la prueba 1 y la prueba 2

Paso 6: Analizar el juego nuevamente

- ¿Qué hicieron diferente las personas participantes entre el juego 1 y el juego 2?
- ¿Cuáles fueron sus indicadores, etc.?
- ¿Cómo puede esto relacionarse con el monitoreo y la evaluación de un programa de VIH en el lugar de trabajo?
- ¿Podría monitorear cada paso? Si no se puede, entonces, ¿cuáles serían algunos indicadores clave?

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

ACTIVIDAD 14:

Estudio de caso VIH en el lugar de trabajo - MyE

Objetivo: Implementar un plan de MyE específico de un programa de un sistema de monitoreo y evaluación para el lugar de trabajo.

Tiempo: 45 minutos.

Materiales: Hojas de papel bond blancas.
Copias del estudio de caso.
Cinta adhesiva.
Tarjetas de notas.
Plumas y, de ser posible, lápices, crayones o plumones de colores.
Hojas de rotafolios.

Para comenzar:

Haga una tabla (con cinta adhesiva y tarjetas para notas) usando la tabla abajo y monitoree el taller que está implementando.

Paso 1: Lea el estudio de caso

Tenga copias del estudio de caso para cada participante y pídale que lean la siguiente información.

Estudio de caso:

Empresas Dunavant, Inc. es la comercializadora de algodón de propiedad privada más grande del mundo, maneja más de seis millones de balas de algodón de Estados Unidos y del extranjero, al año. También posee varias compañías de bienes raíces, una compañía de servicios de transporte, bodegas de algodón en los Estados Unidos y Australia, operaciones de desmotadoras en Zambia, Uganda, Mozambique y Australia, así como una empresa de comercio de suministros con sucursales localizadas en la Ciudad de Nueva York y en Memphis, Tennessee.

Dunavant elabora políticas de VIH en el lugar de trabajo para informar sobre los programas de VIH, que deben ser implementados en los lugares donde operan.

En 2003, el Comité de Finanzas Internacional en contra del Sida revisó el borrador de la política de VIH de Dunavant, así como los planes remediales de VIH y la estrategia de prevención de VIH.

En Zambia, el programa de VIH-SIDA en el lugar de trabajo de Dunavant llega hasta las áreas rurales más remotas y desatendidas, con programas de sensibilización para trabajadores, agricultores y otros miembros de la comunidad. El programa se llama 'CARES' (Comunidad, Accediendo, Alcanzado, Educando y Sensibilizando) y se enfoca en consejería y prueba temprana.

La meta del programa de Dunavant Zambia es la de proveer un ambiente favorable en el lugar de trabajo, de manera que todos los empleados puedan conocer su estatus de VIH; reducir el impacto del VIH en la empresa, en sus empleados y sus familias; y ampliar el programa hacia toda la zona comunitaria y operativa de Dunavant por medio de la difusión de información sobre prevención del VIH, acceso a PVC y servicios de atención y tratamiento.

El alcance del programa en el lugar de trabajo de Dunavant llega a su base de empleados de 767 trabajadores a tiempo completo y hasta 3000 trabajadores de temporada. La red de distribuidores de Dunavant comprende 18 distritos, afectando a más de 106 000 agricultores en pequeño y con un estimado total de población a la cual se logra llegar de 1 200 000 habitantes rurales.

Resultados

- Más del 90% de los empleados permanentes de Dunavant han escogido aprovechar la oportunidad de los servicios de consejería en el lugar de trabajo.
- Por medio de su asociación con USAID, Dunavant ha apoyado a sus redes de comunicaciones y distribución para proveer, a más de 160 000 hogares, de acceso a información y servicios de VIH.
- 11 167 clientes han accedido a servicios directos de PVC por medio del programa CARES de Dunavant Región Zambia en el lugar de trabajo y en la comunidad.¹⁸

Paso 2: Discutir los elementos de monitoreo y evaluación del estudio de caso

Use la siguiente lista para discutir lo que la empresa ha implementado y lo que no ha implementado (o lo que usted no conoce al respecto).

- ¿Se seleccionó un coordinador de VIH para coordinar el programa? ¿Usted lo sabe?
- ¿Esta persona tiene suficientes habilidades, antigüedad en el trabajo y apoyo para implementar la respuesta al VIH en el lugar de trabajo? ¿Cómo lo sabríamos?
- Se formó un comité de VIH para revisar la política, el programa y la implementación? ¿Cómo lo sabríamos? ¿Ha sido documentado? ¿Tiene suficientes recursos humanos y financieros el comité? ¿Están representadas todas las partes interesadas en el comité?
- ¿El programa ha formado socios con otros departamentos, organizaciones y personas que puedan ayudar en la implementación de la política?
- ¿Cómo ha medido la empresa sus resultados?
- ¿Cómo sabía cuáles eran los resultados esperados?

¹⁸ La información del estudio de caso se tomó de Global Business Coalition y está disponible en www.gbcompact.com

Paso 3: Borrador de plan de evaluación

Divida a las personas participantes en grupos nuevamente. Pídale que elaboren un breve plan de evaluación basándose en el estudio de caso. Tomando en cuenta las respuestas a las preguntas discutidas en el paso 2, ¿cuáles serían algunos buenos indicadores, metas que alcanzar, fuentes de dicha información, riesgos o supuestos acerca de los elementos del programa?, ¿qué haríamos con esta información y con quién la compartiríamos?

Paso 4: Presentación y discusión

Pida a los grupos, que presenten sus planes de evaluación y que discutan las diferencias.

Paso 5: Presente la siguiente plantilla abreviada para diseñar y monitorear procesos para un programa de VIH en el lugar de trabajo, por medio del proyector de la computadora.

No abrumo a las personas participantes con la plantilla, pero mencione que cada elemento del programa en el lugar de trabajo debe contar con un indicador, una meta, fuentes de información y riesgos o supuestos relacionados con el mismo. Esta plantilla resalta siete áreas de los programas en el lugar de trabajo que pueden escribirse dentro de las políticas de VIH en el lugar de trabajo, usando el *programa informático para el desarrollo de políticas en el lugar de trabajo (Workplace Policy Builder)*.

Diseñando y monitoreando procesos para un programa de VIH

Plantilla para diseñar actividades con los elementos del programa:

SESIÓN V: IDENTIFIQUE SUS HABILIDADES Y LAS DE SU ORGANIZACIÓN

1) Programas en el lugar de trabajo que pretenden prevenir y reducir nuevas infecciones de VIH				
Programas y elementos	Indicador	Meta	Fuente de información	Riesgos/Supuestos
1. “Comunicación para el cambio de comportamiento”				
Entrega de información correcta sobre VIH-SIDA				
1.1. Distribuya folletos u otros materiales escritos y actualizados a todos los empleados.				
1.2. Dé información específica acerca de comportamientos sexuales protegidos.				
1.3. Dé información específica acerca de los riesgos relacionados con las drogas.				
1.4. Coloque carteles.				
Sensibilización hacia el VIH				
1.1. Distribuya pines o lazos rojos sobre el sida.				
1.2. Lleve a cabo un evento en el Día Mundial del Sida.				
1.3. Distribuya información en elevadores, recibos de pago, correo electrónico.				
2. Educación y capacitación				
2.1. Realice un estudio de CAP ¹⁹ .				
2.2. Involucre y capacitar a educadores de pares.				
2.3. Involucre y capacitar a representantes de seguridad.				
3. Ambiente no discriminatorio²⁰				
3.1. Dé apoyo a la confidencialidad y la no discriminación.				
3.2. Dé apoyo y orientación acerca de las actitudes y comportamientos no estigmatización hacia PVVS.				
3.3. Elabore mejores prácticas para combatir el estigma y la discriminación.				
3.4. Publique los derechos legales.				
3.5. Publique y abogue por actitudes y comportamientos adecuados.				

¹⁹ CAP significa Conocimiento, Actitudes y Prácticas. La encuesta usa un cuestionario con información básica, prueba y tratamiento, mitos y concepciones erróneas, actitudes hacia las PVVS y conducta sexual. En el proceso de recolectar información, también sirve para dar información y sensibilizar. HSRC y MRC cuentan con recursos sobre estudios de CAP.

²⁰ Las causas subyacentes del estigma se discuten en la página 81 de ‘Manejando el VIH-sida en el lugar de trabajo’. El miedo al estigma y a la discriminación son desincentivos clave para las personas para darse cuenta de su estatus, cambiar su comportamiento o involucrarse en temas de VIH-sida que sean relevantes para sus vidas.

Programas y elementos	Indicador	Meta	Fuente de información	Riesgos/Supuestos
4. ITS, Tuberculosis y otras infecciones prevenidas y tratadas				
4.1. Entregue información sobre prevención de ITS.				
4.2. Entregue información sobre tuberculosis y otras infecciones.				
4.3. Entregue información sobre diferentes fuentes de apoyo para el manejo de las ITS.				
4.4. Promueva el uso de la clínica de cuidados primarios para ITS.				
4.5. Insatale un establecimiento clínico equipado en el lugar y capacite al personal de la clínica.				
5. Control de infección (exposición ocupacional)				
5.1. Promueva precauciones universales para prevenir la exposición ocupacional y la infección.				
5.2. Asuma el contacto con el VIH y siempre tener precauciones.				
5.3. Asegure que este disponible el equipo para la protección (por ejemplo, guantes).				
5.4. Capacite sobre el conocimiento de procedimientos y estándares de primeros auxilios para casos de exposición.				
5.5. Regule el manejo de los residuos biológicos potencialmente infectantes.				
5.6. Diseñe e institucionalice sistemas para documentar y reportar incidentes.				
5.7. De información, consejería y acceso a la profilaxis post-exposición (PEP).				

Programas y elementos	Indicador	Meta	Fuente de información	Riesgos/Supuestos
6. Pruebas Voluntarias con Consejería ²¹				
6.1. Cree un mecanismo de referencia con los proveedores de PVC.				
6.2. Reclute y capacite consejeros de pares y asegure la confidencialidad.				
6.3. Capacite personal de PVC sobre consejería pre y postprueba.				
6.4. Promueva el uso de la PVC.				
6.5. Promueva la PVC en el lugar; apoyada con suficiente provisión de materiales para la prueba y de información sobre los protocolos de la pruebas.				
6.6. Promueva espacio para la consejería y la prueba en el lugar de trabajo, y asegure que la consejería siempre se realice.				
6.7. Asegure la privacidad y la confidencialidad.				
6.8. Estimule que se dé apoyo a las personas que viven con VIH-SIDA o que están afectadas por el VIH y el SIDA.				
6.9. Haga que la información esté disponible para todo el personal acerca de servicios de atención / cuidados en casa.				
7. Promoción/distribución de condones				
7.1. Asegure que los empleados tengan acceso oportuno a una cantidad regular de condones masculinos.				
7.2. Asegure que las empleadas tengan acceso oportuno a una cantidad regular de condones femeninos.				
7.3. Promueva diversos puntos de distribución.				

²¹ Se ha comprobado que PVC apoya la prevención del VIH porque: las personas se responsabilizan de su propia salud sexual; el conocimiento del estatus VIH+ permite a las personas cambiar su estilo de vida para manejar su condición; la consejería sensibiliza sobre el VIH y las pruebas positivas y negativas; se alienta a las personas a que hablen abiertamente del tema; se reduce el estigma y la discriminación.

ACTIVIDAD 15:

El rol de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y otras organizaciones con el sector privado.

Objetivo: Identificar las habilidades personales y de la organización para delimitar el rol de las OSC y otras organizaciones con el sector privado.

Tiempo: 60 minutos.

Materiales: Hojas de rotafolios.
Cinta adhesiva.
Tarjetas de notas.
Lápices, crayones o plumones de colores.
Proyector.
Computadora portátil.

Para comenzar:

Pida a las personas participantes, que llenen la hoja de trabajo y después, que hagan una lluvia de ideas sobre las necesidades de la empresa con respecto al VIH en el área laboral.

Después, haga otra lluvia de ideas sobre las habilidades de capacitación, asistencia técnica y habilidades en general que brindan los individuos y organizaciones.

Haga una tabla (con cinta adhesiva y tarjetas de notas) con una lista de las necesidades; estas irán en la primera fila; las habilidades, en la última columna de la izquierda; y escriba los nombres, en el cuadro correspondiente, de los interesados con la habilidad para proporcionar la asistencia técnica.

Para terminar:

Deberá contemplar tiempo para preguntas y respuestas.

HOJA DE TRABAJO

IDENTIFIQUE SUS HABILIDADES Y LAS DE SU ORGANIZACIÓN

¿Cuáles son las necesidades de la empresa para implementar un programa en el área laboral?

¿Cuáles son las actividades que su organización hace por la comunidad?

¿Qué hace usted?

¿Qué puede ofrecerle a estas empresas?

EL ROL DE LAS OSC Y OTRAS ORGANIZACIONES CON EL SECTOR PRIVADO

¿Cuál es el rol de sus organizaciones con las empresas?, ¿dónde pueden trabajar con las empresas?

¿En qué rol imagina que su organización trabajará con el sector privado?

ACTIVIDAD 16:

Pasos siguientes

Objetivo: Establecer compromisos y realizar el cronograma de próximas actividades.

Tiempo: 30 minutos.

Materiales: Hojas de rotafolios.
Cinta adhesiva.
Tarjetas de notas.
Lápices, crayones o plumones de colores.

Para comenzar:

Pida a las personas participantes, que hagan una lluvia de ideas sobre las actividades próximas a realizar y que establezcan compromisos para su realización.

Guíe la discusión y escriba en una hoja de rotafolios, las actividades base para crear un cronograma de actividades con responsables de desarrollar cada una de ellas.

Establezca líneas de comunicación que permitan mantener los canales abiertos para cualquier consulta.

Lea a manera de conclusión, cada una de las actividades de forma ordenada, para darle sentido al plan de trabajo posterior.

Reafirme el compromiso de seguir brindando la asistencia técnica en la medida de lo posible, para conseguir los objetivos planteados al inicio del taller.

Agradezca la colaboración y el entusiasmo de los participantes en el desarrollo de las actividades del taller y refuerce la importancia de continuar de manera estrecha con los lazos de colaboración.

Para terminar:

Pídales que realicen, como última actividad del taller, la evaluación del mismo.

ANEXO I: Glosario de términos empleados

Adaptación razonable:

Toda modificación o reajuste de un puesto de trabajo, o de un lugar de trabajo, relativamente viable y que permita, a una persona que vive con el VIH o con el SIDA, tener acceso al empleo o participar y progresar en él.

Detección:

Determinación directa (test o prueba del VIH) o indirecta (evaluación de un comportamiento de riesgo) o con preguntas a propósito de análisis médicos previos o de medicamentos, para saber si es un caso de VIH.

Discriminación:

Se entiende en el sentido de la definición del convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (núm. 111), que incluye al VIH. Comprende también la discriminación basada en el convencimiento de que un trabajador ha quedado, efectiva o presuntamente, infectado por el VIH, así como la que se funda en su orientación sexual.

Empleador:

Persona u organización que da empleo a trabajadores en virtud de un contrato de empleo verbal o por escrito, en el cual se especifican los derechos y obligaciones de ambas partes, de conformidad con la legislación y prácticas nacionales. La administración y las autoridades públicas, empresas e individuos pueden ser empleadores.

Infecciones oportunistas:

Enfermedades provocadas por varios organismos, algunos de los cuales pueden no provocar una enfermedad en el caso de personas con un sistema inmunitario normal. Entre las infecciones más corrientes en personas a las que se ha diagnosticado el SIDA, figuran: neumonía pneumocystis carinii, el sarcoma de Kaposi, la criptoesporidiosis, la histoplasmosis, otras infecciones debidas a parásitos, virus y hongos, y algunos tipos de cáncer.

ITS:

Infecciones de transmisión sexual, entre otras la sífilis, el chancro, la clamidia y la gonorrea, etc. como los cuadros inherentes a las llamadas enfermedades de transmisión sexual (ETS).

Medicamentos antirretrovirales:

Sustancias que se utilizan para eliminar o inhibir la multiplicación de retrovirus como el VIH.

Microbicida:

Agente (por ejemplo, una sustancia química o antibiótico) que destruye microbios. Se está evaluando la utilidad de microbicidas rectales y vaginales para inhibir la transmisión de enfermedades de transmisión sexual, entre ellas el VIH.

Personas afectadas:

Personas cuya vida ha cambiado de algún modo a causa del VIH/SIDA, por obra de la infección o debido al mayor impacto de esta epidemia.

Se habla de **personas inválidas** en consonancia con la definición que figura en el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), de 1983 (núm. 159), esto es, aquellas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado, y de progresar en él, queden sensiblemente reducidas a causa de una deficiencia física o mental debidamente reconocida.

Las **precauciones universales** son unas normas simples de lucha contra las infecciones, que se utilizan para reducir al mínimo el riesgo inherente a elementos patógenos contenidos en la sangre.

De acuerdo con el convenio sobre los representantes de los trabajadores, de 1971 (núm. 135), los **representantes de los trabajadores** son las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o sus afiliados.
- b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Retrovirus:

Tipo de virus que, cuando no infecta una célula, almacena su información genética en una molécula de ARN de filamento único, y no en la más habitual de ADN de doble filamento. El VIH es un ejemplo de retrovirus.

Los **servicios de salud** en el trabajo se prestan en virtud de la definición que figura en el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, de 1985 (núm. 161), es decir, son servicios de salud que tienen una función esencialmente preventiva y que han de asesorar al empleador; así como a los trabajadores y a sus representantes, sobre lo que se requiere para el establecimiento y mantenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro y sobre los métodos de trabajo pertinentes para facilitar una salud física y mental óptima en relación con el trabajo. Los servicios de salud en el trabajo asesoran, asimismo, sobre la adaptación del trabajo a las facultades del trabajador en función de su salud física y mental.

Sexo y género:

Entre hombres y mujeres existen diferencias biológicas y sociales. La palabra “sexo” remite a diferencias biológicamente determinadas, y “género” a diferencias en las funciones sociales y las relaciones entre unos y otras.

SIDA:

Etapa avanzada de la enfermedad por VIH. Fase clínica tardía de la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). Conjunto de cuadros calificados a menudo de infecciones oportunistas y cánceres, hasta la fecha incurables.

Terminación del empleo:

Tiene el mismo sentido que en el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982 (núm. 158), a saber, el despido por iniciativa del empleador.

Tripartito:

Adjetivo que indica que hay igualdad de participación y representación de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores en órganos de la OIT, así como en los planos nacional, sectorial y de empresa.

VIH:

(Virus de inmunodeficiencia humana) virus que debilita el sistema inmunitario del cuerpo y que, en último término, provoca el SIDA.

Vulnerabilidad remite a la inferioridad socioeconómica y al contexto cultural, a las situaciones laborales que exponen a los trabajadores a un mayor riesgo de infección y a las que entrañan un mayor peligro para los niños implicados en el trabajo infantil.

ANEXO 2:

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

La OIT produjo un Repertorio de recomendaciones prácticas para brindar orientación práctica a Gobiernos, empleadores y trabajadores, así como a otros actores, con miras a la formulación de políticas y programas nacionales para los lugares de trabajo, destinados a frenar la propagación del VIH y a mitigar su impacto.

El Repertorio define los derechos y deberes de los interlocutores tripartitos, así como los principios clave de la política aplicable en los lugares de trabajo. Comprende los siguientes elementos fundamentales:

- Prevención por medio de la educación, programas sobre género y apoyo práctico, con miras a un cambio de comportamiento.
- Protección de los derechos de los trabajadores y, más concretamente, protección del empleo.
- Igualdad entre hombres y mujeres, derecho a las prestaciones sociales y no discriminación.
- Asistencia y apoyo, garantizando el carácter confidencial del asesoramiento y análisis voluntarios, y brindando tratamiento en lugares con servicios de salud inadecuados.

Se redactó el Repertorio después de amplias consultas y teniendo en cuenta los repertorios nacionales y las políticas de empresa de muchas regiones. Lo aprobó por unanimidad una reunión tripartita de expertos, celebrada en Ginebra en mayo de 2001 y lo adoptó el Consejo de Administración de la OIT en junio de ese mismo año. Al presentarlo en el período extraordinario de sesiones sobre el VIH/SIDA de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2001, fue acogido con entusiasmo por los Gobiernos y sus interlocutores en los lugares de trabajo de todas las regiones y contó con amplio apoyo político. Hasta la fecha, ha sido traducido a quince idiomas, a petición de los mandantes.

La propia OIT es un empleador; y aplica el Repertorio de recomendaciones prácticas, en su política de personal: en julio de 2001, el director general emitió una circular sobre la misma, en relación con el VIH/SIDA, que respeta los principios de dicho Repertorio.

ANEXO 3:

Diseño de una política sobre VIH/SIDA en el área laboral

Pasos que seguir

Preparación

Paso 1: Conocer a la persona facilitadora del WPB

Paso 2: Comprometa a la empresa

- Evalúe la cultura de la organización.
- Evalúe el ambiente.
- Reúnase con la persona de la gerencia o de la dirección de la empresa.
- Identifique a la persona líder de equipo.
- Responsables: persona facilitadora y persona de la gerencia de la empresa.

Paso 3: Reúnase con la persona líder de equipo

- Defina los objetivos de la reunión.
- Identifique a las personas participantes.
- Planee el taller para desarrollar la política.
- Responsables: persona facilitadora y persona líder de equipo.

Paso 4: Planifique el taller de diseño de la política

- Revise las sugerencias para una capacitación exitosa.
- Responsables: persona facilitadora y persona líder de equipo.

Diseño

Paso 5: Recolecte y organice la información

- Revise las políticas y leyes existentes.
- Evalúe los recursos sobre VIH/SIDA de la comunidad.
- Evalúe el impacto del VIH/SIDA.
- Sintetice la información.
- Responsables: persona facilitadora, persona líder de equipo y las personas del equipo de diseño de la política.

Paso 6: Realice el taller de diseño de la política

- Aclare roles.
- Recolecte información.
- Presente la información.
- Establezca principios y decida el alcance de la política.
- Realice un borrador de la política.
- Establezca un sistema de monitoreo y evaluación.
- Responsables: persona facilitadora, persona líder de equipo y personas del equipo de diseño de la política.

Paso 7: Plan de implementación, monitoreo y evaluación

- Establezca un sistema para medir el impacto de la política.
- Seleccione los indicadores sobre VIH/SIDA.
- Realice encuestas de conocimientos, actitudes y prácticas.
- Responsables: persona facilitadora, persona líder de equipo y personas del equipo de diseño de la política.

Revisión

Paso 8: Realice revisiones internas y externas a la política

- Revisión interna de la política por parte de la gerencia/administración de la empresa o personal clave.
- Revisión externa de la política por parte de individuos que no estuvieron involucrados en el taller de diseño de la política.
- Responsables: persona de la gerencia y cualquier otra que no haya participado en el equipo de personas de diseño de la política.

Lanzamiento

Paso 9: Lanzamiento de la política

- Llegue a cada empleado.
- Motive la retroalimentación.
- Mantenga el ímpetu.
- Responsables: persona de la gerencia y las personas del equipo de diseño de la política.

ANEXO 4:

TALLER DE CAPACITACIÓN PARA EL MANEJO DEL MODELO

WORKPLACE POLICY BUILDER FOR HIV/AIDS

-Formulación de políticas de VIH en el lugar de trabajo-

Objetivo del taller

Proporcionar los conocimientos requeridos para desarrollar una aplicación del Modelo WORKPLACE POLICY BUILDER FOR HIV/AIDS (Constructor de Políticas de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo).

Identificar los retos de trabajar el tema de VIH dentro de la empresa privada y explorar maneras para afrontar los mismos.

Transferir el Modelo WORKPLACE POLICY BUILDER FOR HIV/AIDS (Constructor de Políticas de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo) para que el mismo pueda ser utilizado en diferentes ámbitos de la formulación de políticas de VIH y con diferentes audiencias a través de los socios de USAID y otros actores clave.

Agenda

Bienvenida

Presentación de las personas participantes.

Introducción al taller: objetivos, agenda y metodología.

Compartiendo expectativas.

SESION I: Programa informático para desarrollar políticas de VIH en el área laboral

Requerimientos e Instalación

SESIÓN II Introducción ¿Que encontramos en este modulo?

¿Por qué es importante tener una política sobre el VIH/SIDA?

¿Por qué utilizar el Programa para Desarrollar Políticas Laborales?

Generalidades e instrucciones

¿Cómo es que el VIH/SIDA afecta su negocio?

Los Costos del VIH/SIDA

¿Cómo debe responder su empresa a la epidemia del VIH/SIDA?

¿Qué es una política empresarial sobre VIH/SIDA? ¿Por qué es importante?

¿Qué política es adecuada para su compañía?

¿Quién lleva a cabo las intervenciones y los programas?

Información sobre VIH/SIDA

SESIÓN III Conformacion del equipo

1. Identificación de una persona que sea el líder del equipo que desarrollará la política laboral
2. Análisis de actores claves
3. Conformación del equipo que desarrollará la política
4. Establecer un cronograma y responsabilidades para cada uno de los integrantes del equipo

SESIÓN IV Identificación de factores/intereses

1. El grupo de accionistas que representa, ¿Qué tan afectado está por el VIH/SIDA?
2. ¿Qué es lo que más le interesa incluir de su empresa como parte de la política laboral sobre VIH/SIDA?
3. ¿En qué grupos de personas nota mayor interes durante el desarrollo de la política?
4. ¿Qué es lo que no le gustaría incluir en la política (si es que hay algo)?
5. ¿Qué aspecto le preocupa como resultado de implementar la política sobre VIH?
6. ¿Qué le interesa conocer a los accionistas que representa, sobre los servicios relacionados al VIH/SIDA. (por ejemplo, ¿receptor, patrocinador, proveedor?)?
7. ¿Qué considera necesario incluir en la política para que el grupo de accionistas que representa apoye la implementación de la política?

Presentación de Guía
Estudios de casos

Agenda

SESIÓN V Recolección de Información y Síntesis:

1. Recolección de información sobre su Política Laboral
2. Recolección de información para su Análisis de Situación
3. Evaluando sus Recursos
4. Estableciendo Metas y eligiendo Indicadores

SESIÓN VI Diseño de Políticas

1. Principios Guía de las Políticas en el área de trabajo
2. Análisis de situación
3. Definiendo el alcance de la Política en el área de trabajo
4. Estigma y discriminación
5. Privacidad y Confidencialidad
6. Realización obligatoria de la prueba del VIH
7. Beneficios del Empleado
8. Ajustes Razonables
9. Prevención y Educación
10. Prueba y Consejería Voluntaria
11. Condones
12. Cuidados Universales
13. Prevención Transmisión Materno-infantil (PTMI)
14. Infecciones de Transmisión Sexual (ITS)
15. Infecciones Oportunistas
16. Tratamiento
17. Terapia Antiretroviral
18. Consejería para empleados VIH positivos o aquellos afectados por el VIH
19. Alcance de la Comunidad
20. Monitoreo y Evaluación
21. Administración de la Política laboral relacionada al VIH/SIDA

Preguntas sobre la utilización de la guía

SESIÓN VII Conclusiones

Revisión Interna y Factibilidad
Revisión Externa
Lanzamiento y Diseminación
Implementación

Monitoreo y Evaluación

Ejercicios
Estudio de caso

CIERRE DEL TALLER Y EVALUACION

“Taller para elaborar políticas laborales sobre VIH”

Capacitación de Capacitadores

Bienvenida y presentación
Objetivos del taller y agenda
Compartiendo expectativas
Lineamientos Logística

Fichas de presentación.

NOMBRE
EDAD
PROCEDENCIA
OCUPACIÓN

Libro favorito o pasatiempo
Si tuvieras que escoger a alguien para acompañar
en un viaje a la luna,
¿a quién escogerías? y ¿por qué?

Proporcionar los conocimientos requeridos para desarrollar una aplicación del Modelo WORKPLACE POLICY BUILDER FOR HIV/AIDS (Constructor de Políticas de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo).

Identificar los retos de trabajar el tema de VIH dentro de la empresa privada y explorar maneras para afrontar los mismos.

Transferir el Modelo WORKPLACE POLICY BUILDER FOR HIV/AIDS (Constructor de Políticas de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo) para que el mismo pueda ser utilizado en diferentes ámbitos de la formulación de políticas de VIH y con diferentes audiencias a través de los socios de USAID y otros actores clave.

Compartiendo expectativas:

Escribir sus expectativas en cada papel y colocarlos junto al objetivo que esta relacionado

Expectativas no relacionadas con los objetivos usar “ESTACIONAMIENTO”

Lineamientos y logística: Normas de funcionamiento que nos ayudarán a trabajar mejor

SESION I. Programa informático para desarrollar políticas de VIH en el área laboral

SESIÓN II: Introducción.

SESIÓN III: Conformación del equipo

SESION IV: Identificación de factores/intereses

Presentación de guía / Estudios de caso

SESIÓN V: Recolección de información y síntesis

SESIÓN VI: Diseño de políticas y Preguntas sobre la utilización de la guía

SESIÓN VII: Conclusiones y Monitoreo y Evaluación

CIERRE de TALLER / EVALUACION

“Taller para elaborar políticas laborales sobre VIH”

Capacitación de Capacitadores

SESIÓN I Programa informático para desarrollar políticas de VIH en el área laboral

Requerimientos e Instalación

SESIÓN II Introducción PASO I

¿Por qué es importante contar con una política laboral de VIH?

Formulación de la política para proteger a la empresa y a quienes laboran en ella

Crea un ambiente favorable

¿Por qué es importante contar con una política laboral de VIH?

Marco general para la actuación de la empresa
Concordancia con la legislación nacional
Orienta a los supervisores
Prevención
Reducción de costos

Ventajas de una política de común acuerdo

Compromiso de las partes

Aplicación efectiva

Identificación temprana de problemas y solución adecuada

Acuerdo con otras políticas y acuerdos

Consideraciones previas al desarrollo de una política laboral sobre VIH

- Lenguaje empresarial
- Conocimientos de sistemas de gestión implementados por la empresa

VIH en el lugar de trabajo y los derechos humanos

VIH, SIDA y los derechos humanos

¿Qué significa esto?

¿Son importantes los derechos humanos frente a la vida y la muerte?

¿Qué son los derechos humanos?

¿Qué son los derechos humanos?

Dignidad y respeto

Universales

Inalienables

Indivisibles interdependientes e interrelacionados

Sin importar raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, creencias

políticas, discapacidades, edad, condición socio-económica, etc.

Diez Principios claves de la OIT

Reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el ámbito laboral

No discriminación

Igualdad de género

Un ambiente de trabajo sano

El diálogo social

Prohibición pruebas de detección con fines laborales

Confidencialidad

Continuación de la relación de trabajo

Prevención

Asistencia y apoyo

Por que utilizar el programa

Acelerar el proceso

Utilizar manera participativa

Tener acceso a una gran base de datos sobre información pública

Aprender sobre otras empresas que ya han diseñado sus políticas laborales.

Utilizar una herramienta de alta calidad

VIH en el lugar de trabajo: perspectiva general de la empresa

Impacto del VIH en el mundo del trabajo 25 millones de trabajadores a nivel global

Enfermedad grave crónica

¿Costos medicamentos?

VIH en el lugar de trabajo: perspectiva general de la empresa

Impacto

- Competitividad
- Responsabilidad social
- Disponibilidad de mano de obra
- Ausentismo
- Costos laborales
- Productividad
- Impacto familiar

El Costo del VIH

Consecuencias para el empleo y el mercado de trabajo

- Trabajadores calificados
- Impacto en costos laborales y la productividad
- Costos de formación, contratación, etc.
- Seguros
- Vulnerabilidad y riesgos en el trabajo
- Mujeres
- Trabajo infantil

Preguntas frecuentes de casos empresariales sobre VIH

¿Por qué es importante que las empresas se interesen en el tema del VIH?

- Ahora o después
- Inversión estratégica

¿Qué pueden/deben hacer las compañías?

- Promoción de la prueba voluntaria y confidencial
- Políticas laborales
- Modelo de liderazgo
- Estigma y discriminación

Estigma y discriminación vinculados con el VIH en el lugar de trabajo

- Estigma: actitudes y percepciones
- Discriminación: acciones y comportamientos
- Niveles
- Favorecen la violación de los DDHH
- Rechazo social dificulta prevención
- Responde a la ignorancia sobre formas de transmisión
- Problema del otro
- Dificulta la atención temprana/Refuerza el vivir en secreto

Preguntas frecuentes de casos empresariales sobre VIH

¿Por qué es importante que las empresas se interesen en el tema del VIH y el SIDA?

¿Por que es distinto el VIH a otras enfermedades?

¿No sería más fácil excluir a las personas empleadas con VIH de mi área laboral? ¿No sería esta una manera más efectiva de eliminar el impacto en los resultados finales?

¿Por qué es importante tener una política?

Genera un compromiso explícito de las acciones corporativas;

Asegura la consistencia con las leyes nacionales adecuadas;

Determina un estándar de comportamiento para todos los empleados

Proporciona una guía a los supervisores y gerentes;

¿Por qué es importante tener una política?

Ayuda a los empleados que viven con VIH/SIDA a entender el tipo de apoyo y cuidados a la salud que recibirán, para que estén más dispuestos a realizarse la prueba de manera voluntaria y asistir a consejería;

Ayuda a detener la diseminación del virus, a través de programas de prevención, y

Ofrece asistencia en la planeación para el manejo del impacto del VIH/SIDA.

LO QUE LA EMPRESA NECESITA SABER SOBRE VIH

Conocer la epidemia mundial:

¿qué la produce?,
¿cómo se transmite?
y ¿cómo evitarla?

LO QUE LA EMPRESA NECESITA SABER SOBRE VIH

RESUMEN MUNDIAL
DE LA EPIDEMIA DE SIDA,
Diciembre 2008 – www.unaids.org

Personas con SIDA en 2008
33.2 millones
Nuevas Infecciones en 2008
2.8 millones
Defunciones por SIDA en 2008
2.1 millones

LO QUE LA EMPRESA NECESITA SABER SOBRE VIH: LAS SIGLAS

Información sobre VIH

VIH “virus de inmunodeficiencia humana”.

SIDA “síndrome de inmunodeficiencia adquirida”.

LO QUE LA EMPRESA NECESITA SABER SOBRE VIH LOS MITOS

Información sobre VIH

Mecanismo de infección

LO QUE LA EMPRESA NECESITA SABER SOBRE VIH: TRANSMISION

Vías de transmisión

Sanguínea

Perinatal

Sexual

SESION III CONFORMACION DEL EQUIPO
PASO 2

Desarrollo del equipo

Identifique líder
Análisis de actores claves
Conformación del equipo
Establecimiento de cronograma y responsabilidades

SESIÓN IV Identificación de factores/intereses
PASO 3

El grupo de accionistas que usted representa, ¿Qué tan afectado está por el VIH/SIDA?

¿Qué es lo que más le interesa a su empresa que se incluya como parte de la política laboral sobre VIH/SIDA?

¿En qué grupos de personas está usted más preocupado a considerar durante el desarrollo de la política?

SESIÓN V Identificación de factores/intereses

¿Qué es lo que no le gustaría ver incluido en la política (si es que hay algo)?

¿Qué le preocupa al pensar en el resultado de la adopción de dicha política?

¿Cómo es que el grupo de accionistas que usted representa se conecta con los servicios relacionados al VIH/SIDA (por ejemplo, ¿receptor, patrocinador, proveedor?)?

SESIÓN IV Identificación de factores/intereses

¿Qué considera se deba incluir en la política para que el grupo de accionistas que usted representa apoye la adopción de la política?

SESIÓN V: Recolección de Información y Síntesis:

Recolección de información sobre su Política Laboral
Conocimiento de la empresa, leyes y normas nacionales e internacionales
Recolección de información para su Análisis de Situación
Nivel de conocimiento y actitudes con respecto al VIH.

SESIÓN V: Recolección de Información y Síntesis:

Evaluar Recursos
Reconocimiento de lo que se ha hecho actualmente en la organización y la comunidad con respecto al tema del VIH/SIDA.

Establecer las metas y los indicadores para la difusión de la política

SESIÓN V: Recolección de Información y Síntesis:

Evaluación de la política vigente
¿la empresa cuenta con una política de confidencialidad?

Situación del programa
¿la empresa ofrece seminarios de educación para su personal?, ¿alguno de estos ha tratado el tema del VIH?,
¿la empresa distribuye condones?

SESIÓN VI Diseño de Políticas

Hay 21 puntos posibles-muy pocas empresas incluirán todos-(documento vivo)

Son guías para ver el abanico de oportunidades

Puede ser útil que antes del taller haya identificados cuales de los 21 temas quieren cubrir

SESIÓN VII Conclusiones

Revisión Interna y Factibilidad

Revisión Externa

Lanzamiento y Diseminación

Implementación

Monitoreo y evaluación

Ejercicio

Línea de Base

Monitoreo

Evaluación

Estudio de caso VIH en el lugar de trabajo - MyE

Preguntas esenciales:

Ha habido conversaciones con la dirección y el (los) sindicato(s) y se han subsanado las diferencias más destacadas?

¿Se definen claramente en la política los derechos y obligaciones de la dirección y del (los) sindicato(s)?

¿La política respeta las mejores prácticas?

Preguntas esenciales:

¿Se tiene en cuenta en ella la opinión de las personas que viven con VIH y SIDA?

¿Existe equidad de género entre los educadores y los miembros del comité, y se tienen en cuenta en los programas las diferencias entre hombres y mujeres?

¿Engloba la política todas las facetas clave de prevención y asistencia en VIH/SIDA?

Preguntas esenciales:

¿Se explica claramente, en la política, los pasos a seguir en caso de quejas o conflictos relacionados con su aplicación e interpretación?

Existe un plan para que, en el lugar de trabajo, todos conozcan y comprendan la política?

¿Se van a organizar programas destinados al personal superior de dirección, para tener la seguridad de que comprenden cabalmente la política y sus consecuencias?

Preguntas esenciales:

¿Se declara explícitamente, en la política, el imperativo de la no discriminación contra las personas que viven con VIH/SIDA?

¿Facilitará la compañía medios materiales para la formación de representantes de los trabajadores?

¿Existe un mecanismo para revisar la política en función de la experiencia adquirida en el lugar de trabajo?



Consejo Nacional Empresarial sobre SIDA

USAID | Iniciativa de Políticas en Salud, Orden de Trabajo 1
Futures Group International LLC
One Thomas Circle, NW, Suite 200
Washington, DC 20005 USA
Tel: (202) 775-9680
Fax: (202) 775-9694
Email: policyinfo@healthpolicyinitiative.com
<http://ghiqc.usaid.gov>
<http://www.healthpolicyinitiative.com>

USAID | Iniciativas de Políticas en Salud Orden de Trabajo 1, México
Futures Group International LLC
Mexico City Office/Oficina de la Ciudad de México
Nogales No. 30
Colonia Roma Sur México DF 06760
Of. (52) (55)5584-3112
Cel. (521)(55)2728-6712