USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

PROGRAMAS SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

UNA GUÍA DE ACCIÓN PARA GERENTES

ESCRITA POR BILL RAU

PROGRAMAS SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

UNA GUÍA DE ACCIÓN PARA GERENTES

ESCRITA POR BILL RAU

JUNIO 2007

© 2002 Family Health International (FHI).
Derechos reservados. Este libro puede ser revisado, citado, reproducido o traducido parcial o totalmente con toda libertad siempre y cuando se cite la fuente. No podrá venderse o usarse para fines comerciales. Las opiniones expresadas por los autores son responsabilidad solamente de ellos y no necesariamente reflejan las opiniones de FHI o de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). La mención de ciertas compañías o productos no implica de ninguna manera que tengan mayor apoyo o respaldo de FHI o USAID que otras de la misma naturaleza que no han sido mencionados.

Esta guía fue realizada con fondos de USAID a través del proyecto de Implementación sobre prevención y atención del SIDA (IMPACT) de FHI, acuerdo de Cooperación HRN- A -00-97-00017-00, que aparecio originalmente bajo el nombre de "Workplace HIV/AIDS programs: An Action Guide for Managers".

ISBN: 1-931547-04-1

La traducción al español fue realizada con fondos de con el apoyo del proyecto Políticas Públicas México de Futures Group.

Impresión, agosto 2005.

RECONOCIMIENTOS
Esta guía fue escrita por Bill Rau, en conjunto con Steven Forsythe, Gina Dallabetta y Mukadi Ya Diul. Los casos presentados fueron diseñados por Peter Mwarogo (Kenia), Stephen Wignall (Indonesia), Christine Kolars Sow (Costa de Marfil) y Fred Van der Veen (Namibia).

Richard Steen y Elana Olivier proporcionaron el material para el estudio realizado en Sudáfrica y Rose DeBuysscher para el estudio en Namibia. Thomas Kane (FHI) y Brian Doolan (CARE Australia) facilitaron el material del estudio de caso de Vietnam.

El material en esta guía incorpora el programa de Family Health International, así como las lecciones y experiencias que han obtenido después de haber estado involucrados por más de una década en los asuntos sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Durante ese tiempo, un grupo de personas ha contribuido a que aprendamos y ampliemos los conocimientos sobre lo que funciona y lo que no funciona en el ámbito laboral.

Reconocemos las numerosas contribuciones de aquellos individuos incluyendo trabajadores y gerentes de compañías alrededor del mundo, cuyas experiencias y opiniones han ayudado a configurar las respuestas y reacciones ante el VIH/SIDA en los lugares de trabajo.

Algunos elementos de esta guía fueron utilizados para pruebas de campo en Ghana e India con el apoyo de las oficinas de FHI y de IMPACT en esos países.

Entre las personas que revisaron el texto, se encuentran: Gina Dallabetta, Gretchen Bachman, Steven Forsythe, Peter Lamptey, Sheila Mitchell, Rupam Nangia, Christine Kolars Sow, Mukadi Ya Diul, Lee Pyne-Mercier y Rob Ritzenthaler.

Fotografías
Fotos de Oscar Sánchez

Traducción
La traducción del documento corrió a cargo de Marisa Flores con una corrección de estilo por parte de Sandra Aliaga.
La edición en español de este documento contiene el capitulo siete que no apareció en la edición original cuyos autores fueron Anuar Luna y Ken Morrison.

CONTENIDO

PRÓLOGO 5

INTRODUCCIÓN 9

CAPÍTULO UNO
VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO 11
1.1 El VIH/SIDA es un asunto de negocios. 12
1.2 El VIH/SIDA es un asunto laboral. 13
1.3 Respuestas ante el VIH/SIDA en el lugar de trabajo 13
1.4 Incidencia política dentro del lugar de trabajo 14
1.5 Respuesta de las compañías más allá del lugar de trabajo. 15
1.6 Información básica sobre VIH/SIDA 16
1.7 Asuntos legales y de políticas 17
1.8 Lecciones de las experiencias de las empresas. 18

CAPÍTULO DOS
EVALUACION DE LOS RIESGOS Y DEL IMPACTO
DEL VIH/SIDA EN LAS COMPAÑÍAS 21
2.1 Factores que aumentan el riesgo de VIH/SIDA en las empresas 21
2.2 El impacto económico directo del VIH/SIDA en una empresa 23
2.3 El impacto económico del VIH/SIDA en los individuos y en los hogares . . . 25
2.4 Midiendo el impacto del VIH/SIDA 25
2.5 Indicadores clave para monitorear el impacto del VIH en una empresa . . 26
2.6 Los costos y beneficios de invertir en programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo 28
2.7 Acciones sin costo y de bajo costo 29

CAPÍTULO TRES
POLITICAS SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO 35
3.1 Políticas escritas y prácticas estándar. 35
3.2 Principios básicos. 36
3.3 La naturaleza de las políticas en el lugar de trabajo 38
3.4 Lista de verificación para diseñar una políticas sobre el VIH/SIDA 38
3.5 Difusión e implementación de la política. 40

CONTENIDO

CAPÍTULO CUATRO
PROGRAMAS DE PREVENCION Y ATENCIÓN DEL VIH/SIDA
EN EL LUGAR DE TRABAJO 43
4.1 Cambiando el entorno que propicia el VIH/SIDA. 43
4.2 Educación, incluyendo sobre el comportamiento sexual responsable de los empleados 44
4.3 Distribución de condones 46
4.4 Tratamiento de Infecciones de Transmisión Sexual. 47
4.5 Consejería, pruebas y apoyo sobre VIH 48
4.6 Atención y tratamiento del VIH/SIDA e infecciones oportunistas. 49
4.7 Listas de verificación para la planeación 50
4.8 Ayuda para el diseño y administración de los programas sobre VIH/SIDA . . 53
4.9 Monitoreo de la implementación y efectividad 54

CAPÍTULO CINCO
MANEJO DEL IMPACTO DEL VIH/SIDA EN UNA COMPAÑÌA 55
5.1 Mantener el compromiso con la prevención y la atención del VIH/SIDA. . . . 55
5.2 Proteger el conocimiento y las habilidades existentes (en el tratamiento, Capacitación, etc.) 56
5.3 Minimizar el impacto sobre los beneficios. 56
5.4 Protección contra las pérdidas económicas. 57
5.5 Reforzar los programas de prevención en el lugar de trabajo 57

CAPÍTULO SEIS
LIDERAZGO DE LA COMPAÑÌA EN LA PREVENCION
Y ATENCIÓN DEL VIH/SIDA 59
6.1 Incidencia política y educación de compañía a compañía 60
6.2 Incidencia política en el gobierno y otros sectores 61

ANEXOS

A ESTIGMA Y DSICRIMINACIÓN, UN PANORAMA GENERAL.. 63
B Glosario de términos. 67
C Recursos para apoyar el desarrollo de programas y políticas sobre VIH/SIDA 71
D Ejemplos de políticas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo. 73
E Estudios de caso 79

PRÓLOGO

La epidemia del VIH ha sido el mayor desafío social que ha enfrentado nuestra generación y el peor desastre de salud pública en al menos seiscientos años. Está teniendo un impacto devastador en la economía y los mercados, amenazando la seguridad y prosperidad de nuestra sociedad global. Para las compañías que operan en las regiones de alta incidencia de VIH, las consecuencias en su productividad y en la rentabilidad serán aún mayores.

El sector empresarial no sólo tiene la responsabilidad de actuar, sino también la oportunidad de desempeñar un papel crucial en la lucha global contra la epidemia, en particular dentro de su ámbito laboral. Las empresas pueden lograr resultados de manera más rápida y efectiva que cualquiera, por su propio bien y por el de la sociedad en general. En muchos países, los programas de prevención y sensibilización en el lugar de trabajo, serán la única fuente de información sobre VIH con la que contarán los empleados. El hecho de que los líderes de las compañías distribuyan condones, proporcionen consejería y pruebas voluntarias y faciliten el acceso a la atención y tratamiento, servirá como un gran ejemplo para los gobiernos y para otros sectores. Además, las compañías tienen una oportunidad única para enfrentar el estigma y la discriminación que han permitido, a su vez, que el virus se haya diseminado tanto en los últimos veinte años.

Aunque es silencioso en sus primeras etapas, este virus es mortal: el SIDA mata. A pesar de que todavía no es suficiente, hoy en día vemos cada vez mayor acción por parte de las comunidades empresariales. La movilización de las empresas es la misión principal del Consejo Empresarial Global sobre VIH/SIDA. Esta valiosa guía proporcionará una herramienta vital para que las empresas empiecen a implementar programas.

RICHARD C. HOLBROOKE

Presidente y Director General del
Consejo Empresarial Global sobre VIH/SIDA

PRÓLOGO

El VIH no sólo es un asunto de salud pública, es un asunto del lugar de trabajo, un reto al desarrollo y fuente de inseguridad. Logros difíciles en empleo y protección social están siendo revertidos por la epidemia. A nivel de las empresas, los efectos del SIDA han traído pérdidas en las utilidades, pérdidas de habilidades, menor productividad y la pérdida de mercados por la reducción paulatina de la base del consumidor.

Es indispensable reaccionar ante la crisis que se está presentando en tantos lugares en que se están muriendo trabajadores especializados y experimentados, o donde se obliga a los niños a trabajar y convertirse en cabeza de sus hogares porque los adultos están muy enfermos o han muerto.

El lugar de trabajo debe situarse en la línea frontal de la lucha contra el VIH y el SIDA. El nuevo programa y Código de Prácticas sobre VIH/SIDA en el mundo laboral de la Organización Internacional del Trabajo son un buen inicio. Como organización tripartita, aspiramos a forjar asociaciones estrechas entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la lucha contra el VIH y el SIDA, y desde esa base, desarrollar coaliciones efectivas con otras organizaciones dedicadas a promover la prevención en el ámbito laboral y a mitigar el impacto social y económico de la epidemia.

Esta guía ofrece pasos prácticos para consideración de aquellos que deseen iniciar una lucha contra el VIH/SIDA dentro y a través del lugar de trabajo.

JUAN SOMAVIA

Director General
Organización Internacional del Trabajo

INTRODUCCIÓN

Muchas compañías reconocen la epidemia del VIH como una seria amenaza para la productividad y la rentabilidad. La guía de acción para gerentes de los programas sobre VIH en el lugar de trabajo, proporciona los pasos prácticos para desarrollar e implementar programas de atención y prevención dentro de las empresas que sirvan tanto a los empleados como a los gerentes. Esta guía fue diseñada para ser utilizada por los gerentes derecursos humanos, el servicio médico y los representantes de los sindicatos de las diferentes empresas.

En ella se encontrará la forma de evaluar el impacto real y potencial del VIHy el Sida en sus compañías, de desarrollar políticas internas de VIH y de diseñar e implementar programas de atención y prevención del VIH en el lugar de trabajo.

También incluye una lista de verificación, que ayudará a tomar las decisiones adecuadas sobre ciertos componentes de los programas, así como ejemplos y estudios de casos particulares de las formas en que otras compañías han respondido a la epidemia.

La guía de acción para gerentes de los programas sobre VIH en el lugar de trabajo, es el resultado de más de diez años de esfuerzo global de la organización Family Health International (FHI) y de otras que se han dedicado al estudio de esta enfermedad en el ámbito laboral. Por lo tanto, los lectores la encontrarán de fácil comprensión y aplicación práctica.

CAPÍTULO UNO

VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La rápida diseminación del VIH está teniendo un impacto adverso cada vez mayor en las operaciones de las compañías y en los hogares de los empleados. En los países y comunidades con la mayor concentración del VIH, las empresas han experimentado costos más altos de producción, menores utilidades y mayor dificultad en la entrega de los productos y servicios. Por ejemplo, una compañía eléctrica en Zambia y una compañía de agua en Namibia han tenido que interrumpir en ocasiones el servicio debido a la pérdida de trabajadores especializados afectados por el VIH. Los empleados tienen largos períodos de ausentismo, gastos médicos excesivos y el trauma de tener que cuidar a familiares y amigos enfermos por el VIH.

Ya sea que la compañía opere en un país de baja incidencia o de alta incidencia de VIH, es un hecho que ahora esta enfermedad afecta por igual a los gerentes, representantes de los trabajadores y obreros. También afecta la administración de los recursos humanos, el bienestar de los empleados, la eficiencia en las operaciones y las relaciones con los clientes.

Esta guía fue diseñada para los gerentes de recursos humanos, gerentes del bienestar de los trabajadores, personal médico y representantes laborales de aquellas compañías que buscan desarrollar programas efectivos y apropiados de prevención y atención del VIH/SIDA y apoyar las políticas internas de la compañía. Puede ser usada por empresas grandes o pequeñas. En lugar de ofrecer un conjunto rígido de recomendaciones, proporciona lineamientos que cada empresa puede adaptar a sus necesidades, procesos y recursos particulares. También se incluyen en cada capítulo, sugerencias de donde se puede obtener asistencia adicional.

La complejidad de las situaciones que crea el VIH, requiere que existan respuestas flexibles y los lineamientos ofrecidos aquí, pueden adaptarse a las diferentes necesidades. Además, enfrentar el VIH debe ser una tarea de todos los sectores de la sociedad. Un programa de VIH en el lugar de trabajo no debe operar en forma aislada del gobierno, las comunidades locales, otras compañías o una diversidad de grupos de la sociedad civil, sino conver-

tirse en parte contribuyente del esfuerzo nacional general para controlar la enfermedad y su impacto.

La guía utiliza la palabra compañía para referirse tanto a la administración como a los trabajadores y sus representantes.

Esta guía proporciona:

- Información sobre el impacto del VIH y el Sida en las compañías y los trabajadores y en los servicios nacionales que afectan las operaciones comerciales.
  Dicha información puede ser usada para evaluar el riesgo que enfrentan individualmente algunas compañías y para sensibilizar a otras acerca de la necesidad de incluir políticas y programas de prevención y atención del VIH y el Sida.
- Información sobre los componentes esenciales de los programas efectivos de prevención y atención y de las políticas apropiadas para cada compañía. Esta información ayudará a los gerentes en la planeación e implementación de dichos programas y en hacer uso de ayuda externa donde sea necesario.
- Métodos para obtener el apoyo de los ejecutivos de alto nivel y de los empleados para adoptar e implementar programas y políticas de prevención y atención del VIH dentro de la compañía.
- Antecedentes sobre el VIH y el Sida como enfermedad, así como experiencias de empresas que ya han adoptado políticas en el lugar de trabajo y que han implementado programas de prevención y/o atención.

El VIH y el Sida:

- Interrumpe la producción e incrementa los costos empresariales;
- Reduce las ventas al detalle y la producción;
- Agota los ahorros y recursos de una familia

1.1 EL VIH/SIDA ES UN ASUNTO DE NEGOCIOS

Para que una empresa logre ser productiva, ofrezca servicios de manera eficiente y tenga utilidades, es necesario que cuente con trabajadores experimentados y especializados en todos los niveles (desde los gerentes hasta los encargados de limpieza) y así proporcionar productos y servicios de calidad a los consumidores. El entorno en el que operan las compañías experimenta cambios constantes por lo tanto se requiere de flexibilidad y coordinación en los procesos de producción.

Junto con otros desafíos que enfrenta el mundo empresarial contemporáneo, el VIH es un factor que las compañías deben ahora también considerar en su planeación y en sus operaciones. La infección de VIH puede interrumpir la operación de una empresa en varias formas, por ejemplo, si la persona encargada de llevar las cuentas por cobrar tiene frecuentes o largos períodos de ausencia, es probable que se afecte el flujo de efectivo de la empresa.

Las interrupciones no sólo ocurren cuando falta el personal altamente capacitado. La Compañía Tata Tea de la India tiene como empleados a gran número de recolectores de hojas de té. Después de que se presentó el primer caso de VIH en su plantación en el distrito Sur del país, en diciembre de 1996, la compañía tuvo que ampliar sus servicios de salud (que ya incluían atención médica gratuita) para que todos sus empleados recibieran capacitación, educación y consejería sobre VIH y las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS). "La salud y bienestar de la fuerza laboral influye directamente en la motivación y por lo tanto, en la productividad, sobre todo en una industria que tiene mano de obra intensiva, (como la producción de té), " explicó el Dr. E. Mohamed Rafique, oficial médico de Tata Tea. De igual manera, las compañías dedicadas a la floricultura en Kenia y las cervecerías en Camboya, que emplean mucha mano de obra, explican que las habilidades de sus empleados se adquieren con el tiempo y no son fácilmente reemplazadas por los nuevos empleados. El argumento de que existe una gran cantidad de gente desempleada que está lista para sustituir de inmediato a los empleados, debe tomarse con realismo: el entorno particular que existe en una empresa es la que da forma a la experiencia y a las habilidades y esto toma muchos meses en poder sustituirse.

El VIH afecta los gastos planeados de la compañía, al tener que aumentar los costos en atención

médica, reclutamiento y capacitación. Al aumentar los gastos, evidentemente se reducirán las utilidades de la empresa, la producción o prestación de servicios no podrá cumplir con los programas trazados y los clientes cambiarán sus planes de adquisición por los gastos de VIH y el Sida que ellos también han tenido. Esta enfermedad es un factor que los inversionistas toman muy en cuenta a la hora de decidir si invierten o no en una compañía, y esto a su vez, afecta la disponibilidad de capital para la expansión.

Además, las tiendas al por menor pierden dinero cuando realizan ventas a crédito y luego la gente no tiene el dinero necesario para pagarles. Para cubrir esas pérdidas, tienen que subir sus precios o reducir los costos, a veces despidiendo empleados. Una fábrica de muebles en Sudáfrica (JD Group) ya estimó que tendrá un 18 por ciento de reducción en la demanda de sus clientes en los próximos 10 años debido al VIH. Los fabricantes y tiendas de menudeo experimentarán también una baja en las ventas. Desde luego que cada compañía sufrirá los efectos del Sida a su manera.

La preocupación acerca de la enfermedad y su impacto se encuentra ahora tan extendida como la propia enfermedad. Las experiencias que se tienen de África del Sur y del Este –donde la epidemia está más avanzada– demuestran que afecta a los empleados de todos los niveles, que afecta las utilidades de las empresas y que los empleados aceptan con beneplácito todos los programas de prevención y atención en sus lugares de trabajo.

1.2 EL VIH/SIDA ES UN ASUNTO LABORAL

El VIH no sólo afecta a la gente en sus trabajos sino también ocasiona un desgaste en los recursos y ahorros de la familia. Igual que una compañía experimenta mayores gastos debidos a la enfermedad, también las familias se ven afectadas en su economía cuando alguno de sus miembros presenta el VIH. Uno de los motivos es la pérdida de salario cuando ya están muy enfermos para seguir trabajando, otro es el aumento en los gastos médicos para tratar condiciones asociadas con la infección y el otro es dejar de trabajar para cuidar a un familiar enfermo, lo que reduce aún más los ingresos.
Los activos e ingresos de los hogares se convierten en un asunto de empleo al tener que gastar en medicinas y médicos en lugar de comprar comida, ropa, artículos para el hogar y otros productos que al multiplicarse varias veces se traduce en menores ventas para las tiendas que a su vez generan una disminución en la producción. La menor demanda en las ventas y en los niveles de producción, afecta a su vez, los niveles de empleo.

Los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores han colaborado con los patronos para asegurar que los programas y las políticas sobre VIH sean parte integral del ámbito de trabajo. Una de las grandes preocupaciones de las organizaciones de trabajadores es proteger a los empleados de la discriminación, de despidos injustificados y de la negación de prestaciones porque son (o se cree que son) VIH-positivo.

Los patronos y los empleados muchas veces no están de acuerdo en todos los aspectos de las políticas sobre el VIH, sin embargo, existen muchos asuntos de interés común que pueden mantenerlos unidos. En algunos países, la comunicación entre el gobierno, las empresas y los trabajadores son obligatorios, como sucede en Sri Lanka y Zimbabwe. Las declaraciones de ciertas organizaciones que representan tanto a trabajadores y empresas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comunidad para el Desarrollo de Sudáfrica (CDS), reflejan intereses en común.

Mantener a los trabajadores con buena salud y en sus empleos, es esencial para el bienestar de las familias y de los empleadores. Mantener a los trabajadores saludables es indispensable para el bienestar de las empresas en las que laboran y mantener a las empresas saludables es esencial, as su vez, para mantener el empleo de los trabajadores.

1.3 RESPUESTAS ANTE EL VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Más de una década de experiencias que han obtenido las compañías que cuentan con programas sobre VIH

han demostrado que las políticas y los programas de prevención y atención son efectivos.
Un programa completo sobre VIH, incluye los siguientes elementos:

- Creación de una política sobre VIH dentro de la compañía; su difusión entre todos los empleados, su implementación y su actualización periódica;
- Información sobre VIH, formas de prevenir la transmisión, lugares a los cuales acudir para obtener información y servicios adicionales, apoyo constante de la compañía y del sindicato para tener un comportamiento sexual responsable;
- Distribución de condones en lugares accesibles dentro de la empresa;

IDENTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS LOCALES

Uno de los primeros pasos que debe dar una compañía para iniciar medidas contra la enfermedad, es identificar los recursos locales. ¿Qué fuentes de información, experiencia técnica, servicios, materiales educativos y suministros existen a nivel local? ¿Cuál ha sido la experiencia de otras compañías? ¿Quién puede ayudar a la compañía a diseñar e implementar un programa?

- Hable con un colega en otra compañía;
- Pregunte a las autoridades de servicios de salud y sociales;
- Hable con diferentes organizaciones no gubernamentales (ONG) dedicadas al trabajo del VIH, de jóvenes, de mujeres y de salud;
- Revise los periódicos y escuchar la radio o televisión para enterarse de noticias que mencionen a grupos que estén involucrados con el VIH;
- Consultar los programas nacionales sobre control del SIDA
- Diagnóstico y tratamiento de las infecciones transmitidas sexualmente ITS ya sea dentro de la compañía, en las clínicas de la comunidad o en otros centros dónde los empleados reciben atención médica;
- Tratamiento para el VIH e infecciones oportunistas, como la tuberculosis;
- Consejería y prueba del VIH de manera voluntaria y confidencial en lo que implica proporcionar apoyo a los empleados y/o a los miembros de una familia que sean VIH positivos;
- Servicios de mitigación del daño, diseñados para proporcionar las actividades de seguimiento como consejería, apoyo comunitario y atención domiciliar.

Es posible que las compañías grandes cuenten con el personal y los recursos para ofrecer todos los elementos de un programa completo de prevención y atención del VIH y el Sida. Las compañías medianas y las pequeñas por otro lado, es poco probable que cuenten con los recursos para llevar a cabo un programa completo. En este caso, pueden solicitar apoyo técnico y financiero de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

De hecho, es poco usual que una compañía lleve a cabo un programa completo por sí sola, más bien todas, sin importar el tamaño, generalmente colaboran con grupos externos en el diseño e implementación de uno o más de los componentes mencionados anteriormente.

El estudio de caso 1 ilustra dicha colaboración en Sudáfrica.

1.4 INCIDENCIA POLÍTICA DENTRO DEL LUGAR DE TRABAJO

Los gerentes de recursos humanos, el servicio médico y los representantes de los trabajadores, están mucho más conscientes de la presencia e impacto del VIH entre los empleados, más que los gerentes o directores de alto nivel. Todo esto se debe en parte a que los directivos de alto nivel están más preocupados por otros asuntos de la empresa, porque hay muchos malentendidos acerca del VIH y el Sida y porque les preocupan los costos de implementar un programa completo, así que es necesario informar y persuadir a algunos ejecutivos y directores para que autoricen los programas y políticas sobre el VIH y el Sida. Cada compañía tiene sus propios métodos de comunicación interna y de toma de decisiones. La información contenida en esta guía sobre el impacto económico del VIH y el Sida y los beneficios que se derivan de contar con programas efectivos de prevención y atención, así como las experiencias de otras compañías, pueden ser de gran ayuda para desarrollar o revisar un programa en los

lugares de trabajo. Algunas empresas incluso han formado comités para asesorar a la dirección general sobre cualquier asunto relacionado con el VIH/SIDA. Dichos comités, a menudo están integrados por miembros de diferentes departamentos, incluyendo a los trabajadores. A menudo uno o varios de los miembros reconocen ser VIH positivos.
La intención de esta guía es la de lograr la mejor forma de persuadir a los directivos de alto nivel de las compañías y a los representantes de los trabajadores a adoptar programas sobre VIH/ SIDA dentro de sus empresas. La experiencia que se tiene de otras compañías es que las preguntas que a menudo hacen quienes toman las decisiones son las siguientes:

- ¿ Cuál es la prevalencia de infección de VIH entre sus empleados?
- ¿Cómo está afectando el VIH la productividad de sus empleados?
- ¿Qué tanto afectan los cambios en la productividad a los costos de la empresa?
- ¿Cuánto cuesta a la compañía invertir en programas de prevención y atención del VIH/SIDA?
- ¿Qué beneficios se esperan de invertir en estos programas?
- ¿ Realmente funcionan los programas de prevención?

Las preguntas que hacen los trabajadores acerca de los programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, incluyen:

- ¿Respetará la empresa mi privacidad si busco información y servicios sobre el VIH/SIDA?
- ¿Usará la compañía los resultados de mis exámenes de VIH para despedirme o negarme mis prestaciones?
- ¿Cómo podemos nosotros como empleados contribuir y fortalecer los programas y políticas en el lugar de trabajo?
- ¿Qué papel juega nuestro sindicato en el diseño e implementación de los programas acerca del VIH-/SIDA?

El anticiparse a las preguntas y preocupaciones tanto de los directivos como de los empleados nos permite recopilar y presentar información que satisfaga sus necesidades. Las tablas, resúmenes y recomendaciones claras de acción, son componentes poderosos de una presentación efectiva para informar e influir en las acciones de una compañía en cuanto al VIH/SIDA. También las pláticas informales con los gerentes y representantes de los trabajadores pueden ayudar a formar un grupo interno que ayude en las acciones futuras de la compañía.

1.5 RESPUESTAS DE LA COMPAÑÍA MÁS ALLA DEL LUGAR DE TRABAJO

La mayoría de las personas no adquieren el VIH dentro de sus lugares de trabajo; desde luego hay excepciones, especialmente dentro de las industrias agrícolas y mineras en donde se traslapan el trabajo con las diversiones y la vivienda. La experiencia nos demuestra que la prevención y atención del VIH y el Sida dependen en gran medida del entorno económico, social, político y familiar que rodea a los trabajadores y que influencia su comportamiento sexual. Las empresas forman también parte importante de ese entorno.

La participación y apoyo al trabajo comunitario en VIH es un esfuerzo conjunto. No existe una compañía, una autoridad gubernamental o un grupo civil que pueda por sí solo cubrir todos los aspectos referentes al VIH el Sida en una comunidad. Las compañías, como parte de su responsabilidad social, contribuyen y apoyan los esfuerzos de las comunidades para sus programas de prevención y atención. Dichas contribuciones pueden ser monetarias o en especie.
Por ejemplo, pagar capacitaciones a ciertos empleados para que sean educadores dentro de la compañía o que asesoren a las comunidades vecinas. Hemos visto que cuanto más se involucre una compañía en los programas comunitarios sobre VIH, mayor será el aumento en su prestigio y respeto público.

Los directivos pueden trabajar con sus colegas de otras empresas al tratar el tema sobre el prevención y atención de la enfermedad, durante sus reuniones formales o informales y así alentarlos a adoptar o ampliar los programas de prevención y trabajar en conjunto para buscar apoyo del gobierno y de las organizaciones internacionales.

Uno de los elementos clave de los programas de VIH que ha ayudado a controlar la diseminación

de la enfermedad, ha sido que los líderes sociales hablen con toda franqueza y con frecuencia sobre el tema del VIH y el Sida.

Los mismos trabajadores también pueden contribuir a los programas comunitarios difundiendo la información que obtienen en sus trabajos y solicitando a sus patronos que distribuyan información fuera del ámbito de la empresa. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores pueden hacer que los programas de prevención y atención del VIH/SIDA sean parte de los asuntos que se discuten y negocian con las compañías.

RESPUESTAS MÚLTIPLES HACIA EL VIH
Gobierno, Empresas, Trabajadores, Sociedad civil
Prevención, atención y mitigación del VIH

También pueden hacer uso de su influencia con las asociaciones empresariales y con los gobiernos. Algunos de los programas más efectivos y de mayor alcance han sido aquellos en los que los trabajadores de ciertas compañías han promovido, a menudo voluntariamente, los programas de prevención del VIH y el SIDA en las comunidades de las que son parte.

1.6 INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE VIH/SIDA

¿Cómo se transmite el Virus de Inmunodeficiencia Humana, VIH?

Una persona se puede infectar con el VIH al intercambiar fluidos corporales con una persona infectada. Específicamente, la infección del VIH puede ocurrir cuando:

- Se tiene sexo vaginal, anal u oral con alguien infectado sin usar protección alguna;
- Se comparten las agujas al inyectarse drogas o se usan otros instrumentos que perforan la piel (como navajas de rasurar) que estén contaminados con el virus:
- Se recibe una transfusión de sangre contaminada con VIH;
- Se transmite el virus de la madre al feto/infante durante el embarazo, el nacimiento o la lactancia

La transmisión del VIH requiere intercambio de fluidos corporales que contagian el virus; ninguna de las interacciones diarias normales no íntimas involucra el intercambio de fluidos corporales.

Debido a las diferencias biológicas y sociales, las mujeres (en especial las jóvenes) son en general más vulnerables que los hombres al VIH. Sin embargo, hombres y mujeres por igual corren un serio riesgo de contraer la infección cuando tienen sexo (vaginal, anal u oral) con alguien infectado sin usar ninguna protección. El riesgo aumenta sustancialmente si uno de los dos tiene alguna ITS o está en la etapa en que los niveles de infección de VIH en la sangre están muy altos, cosa que sucede inmediatamente después de haber sido contagiado o durante las últimas etapas de la enfermedad.

¿En qué forma no se transmite el VIH?

La infección del VIH no sucede porque sí, no se puede contraer como un catarro o una gripa. A diferencia de otros virus, no se transmite por la tos o los estornudos o por usar los mismos vasos o platos. Tampoco a través del sudor o las lágrimas, no se contrae por el contacto cotidiano con otra gente ni en el trabajo ni en la casa ni en la escuela. No se contrae de la ropa, ni teléfonos o baños públicos. No puede transmitirse del contacto físico diario al darle la mano a una persona infectada. Tampoco lo transmiten las picaduras de los insectos. La transmisión del VIH sucede cuando existe intercambio de fluidos corporales que contengan el virus, ninguna de las interacciones diarias no íntimas conllevan intercambio de fluidos corporales.

Prevención de la transmisión de VIH

La transmisión se lleva a cabo como resultado de ciertos comportamientos específicos, si evitamos estos, prevenimos el contagio. Para reducir los riesgos de la transmisión sexual, debemos:

- Someternos a las pruebas de VIH con nuestra pareja;
- Posponer la edad en que se inicia la actividad sexual,
- Abstenerse de tener relaciones sexuales con aquellos que no son la pareja regular,

- Reducir el número de compañeros sexuales,
- Usar condones de látex

Los trabajadores de los servicios médicos deben protegerse del contacto con sangre contaminada usando materiales como guantes de látex y así reducir el riesgo de transmisión de VIH, de hepatitis y de otros patógenos hemáticos. En otros lugares de trabajo se tienen que tomar precauciones similares en lo que respecta a los accidentes. Gran parte de las autoridades de servicios de salud pública y funcionarios de salud ocupacional y seguridad pueden proporcionar información detallada para prevenir o reducir el riesgo de contagio de VIH en el caso de los accidentes del lugar de trabajo.

Las agujas, bisturís y otros instrumentos que perforan la piel deben usarse sólo una vez, en una sola persona y después desecharse. Si utilizarlos una única vez no resulta muy práctico, entonces deben esterilizarse apropiadamente entre cada uso y antes o después de que se vayan a usar con otra persona. La sangre donada debe examinarse para verificar que no esté contaminada antes de dársela a otra persona.
Entre los grupos de usuarios de drogas inyectables que comparten las agujas para inyectarse substancias hay un alto riesgo de transmisión de VIH a través de la sangre que se queda en las jeringas. En partes del sur de Asia y de otros países que antes formaban la Unión Soviética, el utilizar drogas por medio de inyecciones se ha convertido en el método más común para contagiarse del VIH.

EL PODER DE LOS PARES

Una evaluación inicial llevada a cabo por la Federación de Trabajadores de Uganda sobre los programas de VIH demuestra que impartir educación de pares acerca del tema ha tenido por sí sola efectos muy positivos. En los lugares donde los participantes en los programas de prevención representaban por lo menos la mitad del personal, la práctica de utilizar condones durante los dos meses anteriores al estudio, fue 8 veces mayor que en aquellos lugares donde los participantes eran menos de la mitad del personal. En Zimbawe, los programas de educación llevados a cabo en 25 compañías ayudaron a reducir en 30% la incidencia del VIH.

El porcentaje de transmisión que se da entre madres e hijos es entre el 20 y el 45 por ciento. Algunos estudios científicos sugieren que ciertas medicinas como la zidovudina (AZT) y la nevirapina reducen las probabilidades de que una madre infectada, transmita el virus al feto. Estas medicinas no se encuentran fácilmente en los países en desarrollo, aunque se están haciendo grandes esfuerzos a nivel mundial para aumentar su disponibilidad entre las mujeres embarazadas. Si existe alguna sospecha de que alguno de los miembros de una pareja es portador del virus, deben hacerse la prueba ante de concebir una criatura.

Otra manera importante de prevenir la transmisión de madres a hijos es:
- Prevención de la infección en mujeres en edad reproductiva,
- Proporcionar leche (fórmula) a las mujeres infectadas, al momento que dan a luz para alimentar a sus hijos.

1.7 ASUNTOS LEGALES Y DE POLITICAS

Inicialmente, la mayoría de los países utilizaban las leyes y reglamentaciones de salud pública existentes en cuanto al tema del VIH y del Sida, pero a medida que la epidemia se ha extendido, algunas naciones han ido adoptando nuevas legislaciones específicas relacionadas al VIHy el Sida. El personal de recursos humanos de una empresa debe estar al tanto de las leyes actuales que se refieren al VIH y las prácticas de empleo. Es posible que existan nuevas leyes sobre someterse a la prueba del VIH (y otras condiciones) antes de ser aceptado en un empleo, los términos de los despidos de individuos VIH positivos y las prestaciones sobre pensiones y seguros de vida.

Como se mencionó anteriormente, uno de los componentes más efectivos de un programa sobre VIH y el Sida en el lugar de trabajo es que las compañías cuenten con políticas internas sobre el asunto. Dicha política puede ser breve ("La compañía tratará el VIH y el Sida como cualquier otro padecimiento crónico") o puede ser extensa. El capítulo 3 describe con mayor detalle como se formula una política dentro de una compañía. Dos ejemplos de políticas sobre VIH en el lugar de trabajo se encuentran en el

anexo D. La guía inicial sobre el desarrollo de una política puede proporcionarse por medio de las siguientes fuentes:

- En el 2001, la OIT publicó un Código de Prácticas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo, este documento puede encontrarse en la página web de la OIT (www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/pdf/acodeen.pdf). Sus principios más importantes se resumen en el capítulo 3.
- Las federaciones nacionales empresariales, los sindicatos, las asociaciones comerciales y las oficinas de empleos y mano de obra del gobierno pueden proporcionar asesoría que ayude a las compañías y a los representantes de los trabajadores a formular políticas y prácticas internas apropiadas.

1.8 LECCIONES DE LAS EXPERIENCIAS DE LAS EMPRESAS.

A pesar de que han transcurrido ya dos décadas del surgimiento del VIH y el Sida, todavía hay ideas erróneas y mala información acerca de la enfermedad. Las experiencias que se han tenido en los países, las empresas y las comunidades alrededor del mundo nos enseñan lecciones básicas sobre lo que funciona y lo que no funciona al responder a la epidemia; por lo tanto, tenemos bases sólidas en las cuales apoyar nuevos programas sobre VIH en el lugar de trabajo o de ampliar los ya existentes.

Lo que funciona en los altos niveles de una compañía

- Amplio criterio por parte de los directivos acerca de esta enfermedad, la forma en que se transmite y lo que pueden hacer los trabajadores individualmente para reducir el riesgo.

  LA PREVENCIÓN DEL VIH/SIDA
  ES PARA TODOS LOS EMPLEADOS
  En Malawi, un estudio encontró que había una proporción mucho mayor de infección de VIH entre los trabajadores con mayores niveles educativos que entre aquellos trabajadores inexpertos. En Sudáfrica, un banco estimó que para el 2005, 33% de todos los obreros semi especializados y no especializados serán VIH positivos. Mientras que entre los obreros especializados la cifra será de 23% y de 13% entre los altamente especializados.
- Fomentar entre los empleados comportamientos sexuales responsables;
- Apoyar las políticas apropiadas para enfrentar todas las situaciones relacionadas con el VIH que surjan en el lugar de trabajo;
- Apoyo financiero y moral de la compañía para los programas de prevención y atención tanto dentro del lugar de trabajo como en las comunidades vecinas;
- El compromiso de mantener los programas y de darles continuidad

Lo que funciona en los programas de VIH:

- Información clara y sin tecnicismos sobre la enfermedad proporcionada en forma regular y en diferentes formatos para todos los empleados;
- Educación y apoyo por parte de los colegas: que los trabajadores que ya estén capacitados sobre el tema se dediquen a informar al resto;
- Que se asegure el abastecimiento de condones tanto dentro de la empresa como en las farmacias y tiendas de los alrededores;
- Que se haga el diagnóstico y el tratamiento de las Infecciones e Transmisión Sexual, ITS, en las clínicas de la empresa o alentar a los trabajadores a usar los servicios médicos de la comunidad;
- Crear y sostener un entorno que conduzca a cambios en el comportamiento sexual – con especial énfasis en jóvenes y hombres con ingresos regulares para que no abusen de las mujeres o de sus condiciones de pobreza;
- Pruebas de detección de VIH que se hagan de manera confidencial, voluntaria y con consejería antes y después de la prueba.

Lo que no funciona:

- Ignorar la enfermedad y esperar que desaparezca por sí sola;
- Tener la creencia de que el VIH afecta sólo a cierta clase o grupo de personas y que no es problema de su incumbencia;
- Tener la creencia de que la infección se debe a comportamientos inmorales o pecaminosos;
- Argumentar que la gente joven no está sexual-

mente activa y por lo tanto no necesita información sobre sexualidad y sexo seguro;
- El que no haya actividades frecuentes de prevención (por ejemplo: eventos y comerciales publicitarios);
- Iniciar un programa de prevención el VIH y el Sida mucho después de que la enfermedad ya se haya presentado en la población, y después tratar de ponerse al día;
- Tener la creencia de que se va a inventar una vacuna o encontrarse una cura en el futuro cercano;
- Creer que porque las relaciones sexuales no ocurren dentro del lugar de trabajo, la compañía esta "protegida";
- Creer que los programa de prevención son muy costosos.

LECCIONES DEL CONSEJO GLOBAL EMPRESARIAL SOBRE VIH /SIDA

El Consejo Global Empresarial sobre VIH/SIDA –es un grupo de cientos de grandes compañías– hace un resumen de lo que se ha aprendido después de una década de trabajar con el tema del VIH dentro de las compañías:

- Mantener un liderazgo comprometido y entendimiento a todos los niveles de la empresa;
- Comprometerse en enfoques múltiples y de larga duración para asegurar su efectividad;
- Ir más allá del ámbito de la empresa para colaborar con las comunidades locales;
- Demostrar los costos a la empresa y las implicaciones y beneficios en los recursos humanos de todas las iniciativas sobre el VIH;
- Consultar con todo el personal, particularmente a quienes viven con VIH, para asegurar que las iniciativas están dirigidas y priorizadas adecuadamente;
- Unirse a organizaciones gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales para contar con la experiencia necesaria y el conocimiento de los temas del VIH que les permita aumentar la respuesta ante dicho padecimiento;
- Reclutar entre el personal a educadores para proporcionar todo tipo de información y educación para la prevención;
- Utilizar herramientas creativas de bajo costo que aseguren la sustentabilidad y posibilidad de réplica;
- Monitorear en forma continua la efectividad de los programas de VIH.

CAPÍTULO DOS

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y DEL IMPACTO DEL VIH/SIDA EN LAS EMPRESAS

¿Es el VIH/SIDA una amenaza para los trabajadores de su compañía? Este capítulo describe algunos factores que colocan a las compañías en riesgo de tener tasas más altas de VIH entre los trabajadores. También proporciona información sobre la evaluación de los costos de los programas dentro de la empresa y da ciertos indicadores para monitorear el impacto de la enfermedad en los empleados y la productividad. Asimismo presenta el impacto que ha tenido el VIH y el Sida en otras compañías y los beneficios económicos que han obtenido al implementar programas efectivos de prevención y atención.

Muchos directivos de empresas se han cuestionado si es su papel es desarrollar programas contra el VIH y el Sida. Estos, junto con los líderes de los sindicatos argumentan que un comportamiento sexual de riesgo o el consumo de drogas son asuntos privados y que por lo tanto debe ser responsabilidad de cada individuo evitar infectarse con el VIH. En otros casos, las empresas no se han querido involucrar en los asuntos de salud o sociales diciendo que son responsabilidad del gobierno o de los servicios médicos. Muchos otros tampoco han querido siquiera considerar los costos del VIH y el Sida pensando que ni sus empleados ni la compañía se verán afectados.

Este capítulo responde a las preguntas que se hacen con frecuencia los directivos de las empresas:

- ¿Es el VIH una amenaza para los trabajadores de mi compañía o para la productividad y las utilidades?
- ¿Cómo podemos percatarnos si la infección está presente dentro de nuestra compañía?
- ¿ Cuál es el costo de los programas de prevención y cuales serían los beneficios para la compañía si decide invertir en ellos?

2.1 FACTORES QUE AUMENTAN EL RIESGO DE VIH/SIDA EN LAS EMPRESAS

Generalmente se habla de individuos que tienen "el riesgo" de contraer la infección del VIH, esto significa que hay ciertas características sociales, económicas y de comportamiento que aumentan las probabilidades de infectarse con el virus.

Sin embargo, las compañías también pueden tener "el riesgo" debido a la naturaleza de trabajo que realizan sus empleados. Las siguientes preguntas e información ayudarán a los directivos a evaluar el riesgo que presenta el VIH a sus compañías y empleados:

¿Hay en la compañía un gran número de trabajadores que viven sin sus familias o lejos de sus hogares?
Muchas veces las personas que viven lejos de sus parejas y de sus entornos familiares, se involucran en comportamientos diferentes y de alto riesgo. Los hombres con mayor frecuencia que las mujeres tienden a tener numerosas compañeras sexuales y visitar a trabajadoras sexuales. Un estudio realizado entre los trabajadores de una empresa azucarera en Kenia demostró que el 25% de ellos eran VIH positivos (comparado con el 14% de la población del país que tiene entre 15 y 49 años de edad). Muchos de estos trabajadores se habían mudado al lugar donde está la compañía para obtener empleo y vivieron allí temporalmente mientras sus familias se quedaron en casa. Las zonas en donde existen el libre comercio y empresas maquiladoras resultan muy atractivas para los trabajadores jóvenes y solteros. Estudios en zonas de libre comercio en República Dominicana y Sri Lanka, donde la prevalencia del VIH es baja, demuestran la numerosa presencia de trabajadores jóvenes y solteros. Estas condiciones pueden contribuir a la rápida diseminación del VIH.

¿Es la compañía una que realiza proyectos de construcción, por ejemplo de carreteras, donde los hombres se encuentran lejos de sus hogares y donde las mujeres se encargan de proveer servicio, incluyendo los sexuales?
La industria de la minería y de la construcción son sectores típicos que emplean hombres jóvenes y solteros. Las actividades de esparcimiento son muy pocas y en cambio proliferan los bares, los vendedores de droga y de sexo.

La construcción de la presa Katse en Lesotho atrajo una gran cantidad de oportunidades de empleo sobre todo para jóvenes solteros. Para mediados de 1990 la prevalencia de VIH entre ellos era 6 veces mayor que la que existía entre los grupos de jóvenes de las comunidades vecinas.

¿Tiene la compañía trabajadores bien pagados en áreas de alto desempleo y/o pobreza?
Los empleados de las compañías petroleras en la región Níger Delta de Nigeria ganan mucho mejores sueldos que el resto de la gente de la región. Esta relativa riqueza los conduce a la explotación sexual de mujeres y de estudiantes que necesitan o quieren dinero, comida o bienes materiales. De la misma manera, en Honduras, las tasas de infección por VIH parecen ser mayores en San Pedro Sula, que es una ciudad portuaria con mayor comercio y riqueza, que en Tegucigalpa, donde la población es más pobre y menos móvil.

¿Administra la compañía transporte de largas distancias?
De acuerdo a ciertas encuestas, los conductores de camiones y sus ayudantes que recorren largas distancias alrededor de la India y entre la India y Nepal, presentan, en promedio, tasas de infección de VIH de entre tres y cinco veces mayores que las del resto de la población adulta. En el estado de Tamil Nadu en la India, la prevalencia de VIH entre los conductores de camiones aumentó del 3 al 9 por ciento entre 1994 y 1997.

Un estudio en África del Este encontró que un tercio de los choferes eran VIH positivo (por lo menos el doble del promedio nacional que existe en la región); las mujeres que trabajan en las paradas de los camiones y las trabajadoras sexuales tienen tasas de infección de entre el 44 y 88 por ciento.

Mientras se hace la inspección de la mercancía y se elabora el papeleo aduanal en los puntos fronterizos, procedimientos que tardan mucho tiempo, es fácil que los choferes aprovechen la oportunidad para ingerir bebidas alcohólicas y tener sexo casual.

¿Espera la compañía que sus ejecutivos de mediano y alto nivel viajen con frecuencia?
En las primeras etapas de la epidemia los ejecutivos de más alto nivel, con niveles educativos altos mostraban una prevalencia mayor de infección de VIH que otros empleados.

EVALUANDO EL RIESGO DE LA COMPAÑÍA

Si se responde "si" a cualquiera de las preguntas que se hacen en esta sección, significa que la compañía se encuentra en riesgo moderado. Si se responde "si" a tres o cuatro de las preguntas, el riesgo es un poco mayor, pero si se responde "si" a cinco preguntas o más, refleja que la compañía está definitivamente en riesgo de ser afectada por el VIH.

Cuando se siente el impacto del VIH, depende de varios factores:

- Cantidad de trabajadores;
- El tiempo en que han existido los factores de riesgo;
- Magnitud de la epidemia en las comunidades vecinas y en el país;
- Prevalencia de STI curables entre los trabajadores;
- Estado de salud general de los trabajadores.

En promedio, una persona empezará a mostrar los primeros síntomas de infección del VIH de cinco a diez años después al momento en que ocurrió el contagio.

En una compañía de la India, se le preguntó a varios empleados acerca de su comportamiento sexual, las respuestas mostraron que el comportamiento riesgoso era mayor entre los que tenían mejores puestos e ingresos y era menor en los que tenían mayores niveles educativos.

En una compañía de electricidad en Sudáfrica, se vio que había menor prevalencia de VIH entre los trabajadores que eran fieles a sus parejas y que viajaban menos de cinco días al mes.

¿Es común que los empleados de las compañías visiten a las trabajadoras sexuales o tengan numerosas relaciones sexuales casuales?

Gran número de encuestas locales y nacionales indican que en muchos países, la industria del sexo es muy activa y que es frecuente que los hombres jóvenes se involucren con trabajadoras sexuales.

¿Está el país o la región teniendo rápidos cambios económicos?

La globalización económica –libre movimiento de capital debido a presiones externas y reformas internas– produce rápidos cambios en el bienestar de grandes segmentos de la población. Muchas personas han experimentado una baja en sus recursos económicos y esto aunado a la reducción en los servicios sociales (de salud, educación, etc.) limita en gran medida las oportunidades y esto trae como consecuencia la emigración a otros lugares en busca de trabajo y el cambio de comportamientos en cuanto al alcohol, drogas y sexo.

Los factores que colocan a las compañías en riesgo pueden verse en la lista inicial de verificación (ver el recuadro "Evaluación del riesgo de la compañía"). Una respuesta afirmativa a cualquiera de las preguntas indica que la compañía se encuentra en riesgo. La lista de verificación puede ser una herramienta muy útil para convencer a los directivos que el VIH sí puede ser un problema para la compañía. Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores tienen también que examinar los factores de riesgo, ya que junto con los directivos son los encargados de evaluar las situaciones o prácticas que aumentan el riesgo entre los individuos y la compañía.

2.2 EL IMPACTO ECONOMICO DIRECTO DEL VIH/SIDA EN UNA EMPRESA.

La evidencia señala que el VIH es ahora y será aún más una carga muy costosa para las compañías. La Compañía Minera Gold Fields de Sudáfrica que es la segunda más grande del país, informó que en el 2001 el VIH le costó 4 dólares por cada onza de oro que produjo, por lo que ahora están ampliando sus programas de prevención para reducir el impacto financiero a 2 dólares.

El señor Chris Thompson, Director General de dicha compañía dice "que el mayor impacto del Sida es en la producción minera y en los gastos médicos". Las empresas medianas y pequeñas de Sudáfrica también han sufrido el impacto de esta enfermedad, que en el año 2001 ya había ocasionado un aumento de entre el 2 y 6 por ciento en los costos de salarios.

Una empresa azucarera sudafricana con 400 empleados informó que el mayor costo asociado con el VIH que tuvieron fue la interrupción en su ni-

vel de producción a causa del ausentismo de sus trabajadores teniendo que reclutar y capacitar a quienes los sustituyeran. En promedio la tasa de ausentismo durante los dos años anteriores a que se retiraran por causas médicas fue de 27 días por año ó 5 semanas más o menos. La distribución de costos se muestra en la tabla 1.

El impacto de la enfermedad no se limita a las empresas en áreas urbanas; otras compañías agrícolas y rurales también están teniendo grandes pérdidas. Una compañía fabricante de té en Malawi, por ejemplo, vio que la tasa de mortalidad se incrementó 6 veces durante un período de 5 años entre principios y mediados de los noventa, trayéndole como consecuencia mayores gastos ya que el VIH y el Sida representó una cuarta parte de sus costos médicos totales, tres cuartas partes de sus gastos funerarios totales y el cien por ciento de los gastos asociados con las prestaciones de seguros de vida.

Algunas compañías han tratado de reducir los costos por medio del despido de empleados o en el caso de aquellos de mayor edad, animándolos a que se jubilen por causas médicas o antes de tiempo. La realidad es que dichas acciones reducen los costos sólo temporalmente. Desde el punto de vista de los directivos, el despedir a la gente porque están infectados con VIH ocasiona que se afecte la moral de otros trabajadores y se dañe la imagen de la compañía, al mismo tiempo puede que sea una práctica ilegal y que resulte en una gran cantidad de demandas.

TABLA 1: COSTO DIRECTO DE VIH POR TRABAJADOR POR AÑO

Razón del Costo	Costo como % del total
Contratación y capacitación de nuevos trabajadores	33
Productividad perdida	28
Ausentismo	28
Visitas a las clínicas y a los médicos	10
Hospitalización	1
Total	100

La prevalencia de VIH entre los trabajadores afecta a los costos de las empresas por las siguientes razones:

- Aumento en el costo de los seguros de salud y de vida;
- Reducción en el período de acumulación de los fondos de retiro;
- Aumento en los costos de asistencia médica,
- Aumento de los costos de las prestaciones por defunción;
- Aumento en los costos de reclutamiento y capacitación

Al igual que en el ejemplo mencionado anteriormente de la Compañía Minera Sudafricana, el VIH puede disminuir la productividad debido a:

- Mayor ausentismo;
- Baja en la moral;
- Pérdida de mano de obra especializada;
- Aumento en la rotación de los empleados.

Todos estos factores juntos, se traducen en mayor o menor medida en mano de obra menos productiva y menos experimentada que a su vez genera menores utilidades. Aún en lugares donde las tasas de desempleo son altas, los economistas dicen que el número cada vez mayor de trabajadores que se retira o que muere provocará una tendencia ascendente en los salarios.

Además, el VIH también ocasiona costos indirectos a las compañías. Por ejemplo, si la enfermedad se propaga entre los agentes aduanales, esto puede retrasar la liberación de mercancías necesarias para los ciclos de producción de una compañía. La decisión de si se otorga un préstamo puede también retrasarse si el ejecutivo del banco se encuentra ausente. Las largas esperas en las clínicas y hospitales ocasionan que los trabajadores se ausenten por más tiempo de sus empleos. En muchos países sudafricanos los sistemas educativos han sentido también el impacto de la enfermedad debido a la pérdida de sus profesores y esto ocasiona a su vez que se tengan que contratar empleados con bajos niveles de educación y conocimiento. Situaciones similares surgen entre los prestadores de servicios y los proveedores dañando la productividad de las empresas. Desde luego, no todos se ven afectados de la misma mane-

ra, algunos por ejemplo, en realidad experimentan un aumento en sus utilidades debido a la demanda en los servicios, como son por ejemplo: las compañías farmacéuticas y farmacias, los prestadores de servicios de salud y las funerarias.

2.3 EL IMPACTO ECONOMICO DEL VIH/SIDA EN LOS INDIVIDUOS Y LOS HOGARES

La productividad de un empleado es influenciada por situaciones que suceden fuera del entorno de trabajo. El Sida es una enfermedad muy costosa para los presupuestos familiares y ocasiona estrés que afecta el desempeño y la calidad en el trabajo. El ingreso familiar se reduce en un 40 a 60 por ciento, y el presupuesto cambia de consumo y ahorros a gastos médicos. Las ausencias prolongadas en el trabajo por las enfermedades relacionadas con el VIH también reducen los ingresos. Uno o más familiares que no están enfermos podrían tener que abandonar sus trabajos para atender a otros en la familia. Los ahorros disminuyen y los activos se tienen que utilizar para los gastos médicos y de vida, y eventualmente para gastos funerarios. Los estudios han demostrado que muchas familias pierden entre el 30 y 50 por ciento de sus recursos como resultado del VIH.

Existen otros costos asociados con el VIH que son menos directos pero no menos importantes para el bienestar a largo plazo de los hogares, por ejemplo, cuando no se envía a los niños a la escuela porque no hay dinero suficiente o porque se les necesita para ayudar en las labores del hogar. Todas estas situaciones demuestran que esta enfermedad tiene efectos a largo plazo tanto en los hogares como en el lugar de trabajo y en los patrones de consumo.

2.4 MIDIENDO EL IMPACTO DEL VIH/SIDA

Existen tres métodos generales para medir el impacto del VIH en una compañía. El primero es llevar a cabo un análisis para determinar la prevalencia de la enfermedad entre los trabajadores. (La prevalencia de VIH es el porcentaje total de personas infectadas en un grupo poblacional específico, como "todos los empleados"). Con los resultados de este análisis será posible proyectar los gastos médicos, las prestaciones de seguros de vida y los gastos de las nuevas contrataciones y capacitaciones.

Aunque este método quizá proporcione información más detallada para las compañías, tiene varios inconvenientes. Aunque las pruebas de VIH entre los empleados se hagan de manera anónima siempre existe el temor entre ellos de que se filtre información acerca de los resultados y esto puede ocasionar que las relaciones laborales se vuelvan difíciles e incluso pueden resultar en problemas legales. Puede tomar algún tiempo ganar la confianza y obtener la cooperación de los trabajadores. Aunque los kits (estuches) para realizar las pruebas de VIH no son muy costosos, hay que considerar que el tener que adquirirlos ocasiona gastos adicionales para la compañía. Finalmente las pruebas de VIH tienen validez en un momento en el tiempo, ya que las personas pueden adquirir la infección días, semanas o meses después de que se les hizo la prueba. Además, las pruebas de VIH no proporcionan información sobre el comportamiento sexual de los trabajadores.

MÉTODOS PARA MEDIR EL IMPACTO DEL VIH

- Llevar a cabo un estudio sobre la prevalencia del VIH entre todos los empleados, aplicar los resultados a los costos generados por atención médica y en salud, el ausentismo y las nuevas contrataciones;
- Suponer que las tasas de prevalencia para el país pueden aplicarse a las empresas y utilizar un modelo computarizado para estimar los costos;
- Utilizar información comúnmente recopilada dentro de una empresa como indicadora de las tendencias que la afectan.

Un segundo método para medir el impacto de la enfermedad en la compañía es tomar en consideración la prevalencia que existe dentro del país. Esta cifra se incluye dentro de un modelo de proyección que utiliza los costos estándar para determinar el impacto económico completo dentro de la compañía. Hay varios modelos disponibles que encajan en esta categoría, algunos incluso han sido diseñados específica-

mente para ciertos países, por lo tanto, no es necesario que cada compañía invierta en desarrollar dicho modelo. Los modelos se muestran al final de este capítulo.

El tercer método es el de identificar y rastrear los indicadores de la empresa sobre el impacto del VIH/SIDA (ver sección 2.5). Generalmente la tasa de prevalencia de VIH que se presenta entre los trabajadores de una compañía, equivale al mismo porcentaje de la prevalencia que existe en el país. Sin embargo, la tasa de prevalencia es menos importante que el monitorear cualquier cambio y tendencia que ayude a determinar el impacto económico del VIH. Este último enfoque es de muy bajo costo debido a que la mayoría de los departamentos de recursos humanos y servicios médicos de las empresas ya cuentan con registros que se utilizan en los monitoreos.

La siguiente sección explica este método.

2.5 INDICADORES CLAVE PARA MONITOREAR EL IMPACTO DEL VIH/SIDA EN UNA EMPRESA

La forma más rápida de determinar si existe presencia de VIH entre los trabajadores es asumir que la información sobre la prevalencia de VIH que se tiene a nivel regional y nacional refleja la situación dentro de la compañía. Esta información generalmente se encuentra en las Secretarías de Salud del país o en los programas nacionales de control del SIDA y también se difunde por los medios de comunicación, aunque en estos casos puede ser que no esté actualizada.

Existen razones por las cuales la prevalencia de VIH en una compañía es diferente de la que tiene el público en general; puede ser porque la compañía tiene muy pocos empleados o porque las condiciones dentro del trabajo, y el comportamiento sexual de los trabajadores son diferentes al del resto de la población. Sin embargo, el comparar las tasas de prevalencia de la población en general con aquellas que existen dentro de una compañía ofrece información lo suficientemente confiable para usarse como punto de partida. Es importante recordar que estos datos sobre la prevalencia es tan sólo una fotografía de la situación en la compañía.

RIESGOS DE HACER LA PRUEBA DE VIH A LOS EMPLEADOS

Algunas compañías quizá quieran realizar pruebas de VIH a sus empleados para determinar la tasa de prevalencia, pero hay varias razones por las cuales esta práctica resulta poco beneficiosa:

- Tal vez sea ilegal practicar pruebas que determinen si los empleados tienen o no el virus;
- Tal vez los empleados no confíen en las explicaciones que les den los directivos para llevar a cabo dichas pruebas;
- El anticuerpo del VIH no está presente en el torrente sanguíneo sino hasta después de varias semanas o meses del contagio, así que no podrá ser detectado en las personas que recién hayan adquirido la infección;
- La prueba sólo determina la situación en un cierto momento, pero no indica cual será ésta después de una semana o dentro de seis meses;
- La prueba por sí sola dice muy poco acerca del impacto del VIH en la compañía.

Una alternativa más viable a la prueba en trabajadores es el monitoreo de indicadores de la situación de VIH y el Sida entre los empleados. La importancia del monitoreo es que ofrece una imagen dinámica de lo que está sucediendo entre los trabajadores. La información puede desagregarse según el lugar y la categoría del trabajo a realizar. Esta información también puede utilizarse para analizar los costos y tendencias, incluyendo aquellos en que se incurre cuando ya se han establecido los programas de prevención y atención.

Los indicadores que pueden ayudar a las empresas a medir el impacto del VIH en la productividad y en las utilidades incluyen:

Ausentismo del trabajador

Cuando la enfermedad se encuentra ya en la última etapa (más o menos entre cinco y diez años después de la infección inicial) ocasiona períodos cada vez más largos de incapacidad y por lo tanto de ausentis-

mo. También en las familias aquel miembro que se encargue de cuidar al enfermo de VIH se ausenta con mucha frecuencia de su trabajo, así como cuando tienen que acudir a los funerales de parientes o compañeros de trabajo.

No es necesario conocer la razón del ausentismo para monitorear cambios de mes a mes. Posiblemente habrá datos para fines comparativos disponibles en el departamento de recursos humanos.

Rotación de empleados

Las razones para el retiro de los empleados, ya sea por causas médicas o por muerte, y la contratación de nuevos empleados, es información que debe también monitorearse y debe combinarse con aquella sobre los costos del retiro, seguros de vida y de contratación y capacitación de nuevos empleados. Las cifras resultantes ayudarán a determinar el costo financiero del VIH en las operaciones de la compañía.

Gastos médicos

Los gastos médicos que tiene una compañía son el indicador más efectivo sobre el impacto financiero que tiene en ella el VIH. Muchas empresas proporcionan alguna forma de cobertura médica a sus empleados a través de seguros, reembolsos, clínicas empresariales u otros mecanismos. Es posible determinar estos costos, incluyendo aquellos que resultan de la contratación de personal para sus clínicas y también los costos de los enfermos que son enviados a hospitales y especialistas externos.

La figura 1 ilustra la experiencia de una compañía agrícola en Kenia. Para 1993, cuando ya habían pasado entre 6 y 10 años de las primeras infecciones de VIH, los gastos médicos habían aumentado en 150% sobre la base de los años anteriores. Uno puede suponer que de todas maneras se hubiera visto un incremento gradual en los gastos médicos sin necesidad de que hubiera surgido una situación de salud especial. El rápido incremento en gastos, sin que haya otros factores que lo expliquen, se debe probablemente al VIH y condiciones relacionadas entre los empleados.

Un grupo de multinacionales en el sur de África ha decidido subsidiar el costo de proveer antirretrovirales (ARV) a sus empleados. Obviamente, estas compañías querrán monitorear el costo de proporcionar estos medicamentes y la supervisión médica de la gente que la está recibiendo.

Prestaciones de la compañía

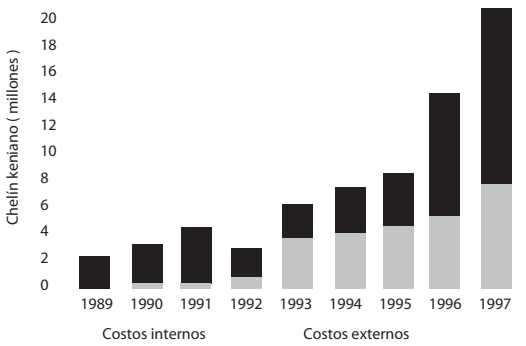
El VIH también afecta el costo de las prestaciones que proporciona una compañía, como son seguros médicos y seguros de vida. Se debe analizar cada prestación cuando se determine el impacto de los costos del VIH.

Interrupción de la producción

La ausencia o retiro anticipado por causas médicas de un empleado clave puede interrumpir la producción o los procesos de prestación de servicios. Al mismo tiempo, el hecho de capacitar nuevos empleados o de tener que rotarlos en sus puestos, puede tener un impacto en la productividad y las utilidades. Los equipos de producción sufren daños en las manos de trabajadores inexpertos. Todas estas situaciones deben también monitorearse para ver si están relacionadas con el VIH. El monitoreo de la interrupción en la producción es probable que requiera de la participación activa de los supervisores. Una plática informal semanalmente entre los empleados de recursos humanos y los supervisores de producción, es una buena forma de obtener información sobre los cambios en ésta.

Si se tiene un buen registro de base de datos sobre estos aspectos del trabajo y se lleva a cabo el monitoreo de forma rutinaria y regular, se podrán tener cálculos razonables sobre los cuales evaluar el impacto del VIH en las operaciones de la compañía. Los números no serán definitivos porque puede haber otros factores ajenos a la enfermedad que también influyan en el ausentismo y las prestaciones. La base de datos puede apoyar el monitoreo de los cambios una vez que se han implementado los programas de prevención. Tomará varios años calcular los beneficios reales que se deriven de programas efectivosde prevención y atención.

Figura 1: GASTOS MÉDICOS EN UNA COMPAÑIA AGRICOLA DE KENIA



2.6 LOS COSTOS Y BENEFICIOS DE INVERTIR EN PROGRAMAS DE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Una vez que las empresas aceptan que esta enfermedad es una realidad que afecta a la productividad y a las utilidades, la cuestión se convierte en determinar cuáles serán los costos de implementar programas de prevención y atención dentro de sus empresas. Esta sección proporciona información general sobre los costos.

El análisis de los costos de considerar todos o sólo algunos componentes de un programa sobre VIH, puede ser o muy complejo o muy sencillo. Una compañía puede decidir cuales serán los componentes que va a integrar en un programa de prevención y realizar el análisis detallado de ese componente. El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) ha desarrollado una metodología y hojas de trabajo para los análisis detallados de los costos (Guías para determinar los costos de las estrategias de prevención del VIH, Ginebra 2000), sin embargo, éstas pueden resultar demasiado elaboradas para la mayoría de las compañías.

La existencia de un programa de prevención puede ser útil al negociar tasas más bajas en los seguros. Esta es una política utilizada por la Compañía Aseguradora American International Assurance de Tailandia que proporciona descuentos de hasta el 10% en primas de seguro de vida grupal, a aquellas compañías aseguradas que cuentan con programas efectivos de prevención del VIH y el Sida.

Muchas empresas están empezando a reconocer que pueden obtener beneficios económicos si cuentan con programas de atención y tratamiento.

COMPARTIR LOS GASTOS

Los programas de prevención en las compañías, provienen de varias fuentes. Es muy poco usual que una compañía absorba todos los gastos de un programa completo de prevención. Estos generalmente se dividen entre otras compañías, organizaciones comerciales, sindicatos, gobierno y patronos y servicios de salud públicos y privados, para reducir los costos de los programas a los empleadores y empleados.

Costos de los programas de prevención de VIH: ejemplos de países

La Volkswagen de Brasil ha proporcionado servicios de apoyo y tratamiento para sus empleados VIH positivos desde 1996. El apoyo incluye acceso a especialistas médicos, tratamiento ARV, monitoreo clínico, atención domiciliar y ayuda para regresar a su lugar de trabajo. Para fines de 1999 la compañía reportó una reducción del 90% en hospitalizaciones, de 40% en gastos de cuidado y tratamiento y un aumento del 90% en el número de pacientes que se encontraban activos y sin presentar síntomas. De acuerdo con el informe, "la experiencia de Volkswagen de Brasil proporciona evidencia importante de la efectividad y ahorro para aquellas compañías que están empezando a incluir los programas de prevención y atención; los ahorros por ausentismo y pérdida de empleados son centrales a este enfoque".

FUENTE: LA RESPUESTA DE LAS EMPRESAS HACIA EL VIH/SIDA: IMPACTO Y LECCIONES APRENDIDAS. PROGRAMA CONJUNTO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE VIH/SIDA. FORO DE LIDERES EMPRESARIALES PRINCIPE DE GALES Y CONSEJO EMPRESARIAL GLOBAL SOBRE VIH/SIDA, GINEBRA Y LONDRES 2000.

La compañía sudafricana de electricidad, Eskom, ha llevado a cabo un programa completo de prevención de VIH entre sus empleados desde mediados de 1990. Este incluye educación, diagnóstico y tratamiento de las infecciones transmitidas sexualmente ITS, distribución de condones y cuidados. El monitoreo anual de los costos del programa indicó que la compañía gasta aproximadamente 20 dólares por empleado por año que significa un costo mucho

menor que aquel de reclutar y capacitar a nuevos empleados.

FUENTE: "EL SIDA TIENE CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES: EL IMPACTO MÁS SEVERO SOBRE LOS HOGARES Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO EN SUDÁFRICA" RECUPERACIÓN DE AFRICA, VOL. 15 1-2. P19

Ejemplo de casos: la prevención sí funciona

Una preocupación entre las compañías es la eficacia de los programas de prevención. Cada vez se cuenta con mayor evidencia de que los esfuerzos de prevención sí reducen los riesgos y contribuyen a menores prevalencias del virus.

Reduciendo el VIH y el Sida en Uganda
En Uganda, la reciente tendencia en la prevalencia del VIH/SIDA entre mujeres embarazadas de las áreas urbanas indica que sí ha habido una reducción de nuevas infecciones entre las mujeres jóvenes. Entre 1990 y 1993 y de 1994 a 1995, la prevalencia de VIH en todas las mujeres embarazadas disminuyó en una cuarta parte del 21 al 15% y en una tercera parte, del 17 al 11%, entre aquellas de 15 a 19 años, y del 27 al 17%, en entre aquellas de 20 a 24 anos. Los estudios sugieren que estas reducciones se deben a comportamientos sexuales de menor riesgo como son, la monogamia o menor cantidad de compañeros sexuales, el uso de condones en las relaciones sexuales y el inicio de éstas a mayor edad.

Cambio en el comportamiento entre los jóvenes en Zambia
En Zambia se ha mostrado una reducción sustancial de prevalencia de VIH entre los jóvenes, tanto en zonas urbanas como rurales. En la capital, Lusaka, la prevalencia de VIH del grupo de jóvenes de entre 15 y 19 años se ha reducido en los últimos 5 años de la década de los noventa, de un 28 a un 15%, mientras que en las áreas rurales se redujo del 10 al 5%. Un hallazgo coherente, restringido al área urbana, es la reducción de las tasas de prevalencia en el grupo de jóvenes de entre 15 y 19 años que tenían niveles de educación media o alta.

La parte negativa, fue ver que entre los jóvenes de menores niveles educativos la prevalencia aumentó, esto indica que, la educación sobre la prevención sí está contribuyendo a reducir el contagio.

Tratamiento de las ITS y cambios en el comportamiento en Camboya
A mediados de la década de los noventa, Camboya enfrentó una rápida creciente epidemia de VIH. El país tenía la sero prevalencia más alta de Asia, ocasionada en parte por la amplia difusión del sexo comercial. El gobierno instituyó un agresivo programa de prevención enfocándolo en el uso del condón entre los/las trabajadoras del sexo, en la reducción del número de parejas sexuales y en el tratamiento de infecciones de transmisión sexual entre grupos de trabajadores de alto riesgo, incluyendo trabajadores sexuales, la policía y los militares. El programa de prevención produjo resultados sorprendentes, con una fuerte reducción en las tasas de prevalencia de VIH. La campaña demostró que realizando al mismo tiempo tratamientos efectivos de ITS, uso de condones entre trabajadores sexuales y menor número de compañeros sexuales, reducen el contagio del VIH.

Educación sexual para los jóvenes
De una revisión que realizó el ONUSIDA de 53 estudios que evaluaban programas específicos, encontró que en 27 de ellos la educación de la salud sexual o del VIH no había aumentado ni disminuido la actividad sexual o las tasas de embarazo o de ITS. Veintidós informaron que la educación de la salud sexual y/o del VIH había retrasado el inicio de la actividad sexual, reducido el número de compañeros sexuales o reducido los embarazos no planeados y las tasas de ITS. Solo tres de estos estudios encontraron aumento en la actividad sexual.

2.7 ACCIONES SIN COSTO Y DE BAJO COSTO

Aunque un programa sólido de prevención de VIH y el Sida puede resultar muy costoso, las empresas pueden recurrir a numerosas acciones que les cuesten muy poco o nada. A continuación se presentan sugerencias de las acciones que pueden llevar a cabo las empresas:

Acciones de los directivos de las compañías

- Designar a una persona dentro de la compañía para que dirija las preparaciones y la respuesta

que tendrá ésta ante el VIH y el Sida . Esta persona debe reportar directamente al director general, al gerente general y a otros ejecutivos de alto rango de la compañía (ver el estudio de caso 3 que ofrece un modelo para utilizar a personas designadas);
- Negociar con los representantes de los trabajadores el formar un comité que facilite el diálogo sobre los temas de VIH entre los gerentes y los trabajadores;
- Colocar los temas sobre prevención y atención en la agenda de las juntas entre directivos;
- Asegurar que la prevención del VIH y el Sida sea parte del proceso de orientación para todos los nuevos ejecutivos;
- Desarrollar una política interna sobre VIH o agregarla a las políticas existentes (ver capítulo 3) y difundir extensamente esta política;
- A medida que se vayan introduciendo en la compañía nuevas políticas y/o programas, asegurarse que todos los ejecutivos, supervisores y representantes de los trabajadores reciben información sobre los propósitos y significados de las políticas/programas y cómo serán implementadas.
- Proporcionar capacitación periódica a gerentes y representantes de los trabajadores a todos los niveles para que puedan protegerse del VIH y que puedan ser portavoces de los programas de prevención, incluyendo del cambio conductual;
- Colocar los temas de prevención y atención del VIH en la agenda de las reuniones de asociaciones (ver capítulo 5);
- Promover la creación de un foro en el que los líderes empresariales puedan hablar sobre los temas del VIH y el Sida;
- No incluir pruebas de VIH en los exámenes físicos que se realiza a los aspirantes. No realizar pruebas de VIH periódicas a los empleados;
- Proporcionar guías a los subcontratistas sobre el diseño e implementación de programas y políticas sobre VIH para sus compañías;
- Requerir que todos los subcontratistas asistan a un taller de un día sobre programas y políticas de VIH en el lugar de trabajo,
- Requerir que los subcontratistas implementen y mantengan programas y estándares sobre VIH que sean por lo menos equivalentes a aquellos que tiene la compañía.

Acciones de los representantes de los trabajadores

- Lograr que los directivos se interesen en programas y planes de acción para promover comportamientos de bajo riesgo sexual entre los empleados. Una buena forma de reducir la epidemia del VIH y el Sida es cambiar la cultura social sobre actividad sexual que contribuye a las situaciones y comportamientos de alto riesgo.
- Animar a los empleados a que aprovechen la información y los programas de prevención ofrecidos por la compañía y la comunidad.
- Utilizar las habilidades de los sindicatos y/o sus instalaciones para informar y movilizar a las comunidades donde viven los trabajadores.
- Usar las habilidades de los sindicatos para ampliar y promover el diálogo entre hombres y mujeres acerca del VIH.
- Reducir y eliminar el estigma y discriminación relacionados con la infección entre los empleados.
- Monitorear las prácticas de la compañía para asegurar que sean consistentes y permanentes con las políticas de la misma, con los acuerdos de los sindicatos y con las legislaciones nacionales/estatales.

Acciones de beneficio directo para los trabajadores

- Incluir en la orientación que se les da a los nuevos trabajadores el comportamiento de prevención de VIH que se espera de ellos. Proporcionar información sobre el apoyo con el que pueden contar (de los educadores) y de materiales de prevención (como condones).
- Asegurarse de que todos los empleados tengan copias de la política de la compañía sobre el VIH y considerar agregar a dicha política un mensaje sobre la importancia del comportamiento sexual seguro.
- Animar a los trabajadores de todos los niveles a que participen periódicamente en actividades de prevención y de cambio conductual. Estos deben incluir el cambio cultural de los comportamientos sexuales de hombres y mujeres en la era del VIH.
- Mantener un flujo constante de información sobre los riesgos del VIH entre todos los emplea-

dos; esto puede hacerse a muy bajo costo si dicha información se incluye en los boletines de la compañía y en las boletas de pago.
- Informar a los trabajadores que la compañía auxiliará a los grupos de apoyo de la gente que sea VIH positiva y también a aquellos empleados que estén cuidando a parientes y amigos enfermos.
- Asegurarse de que haya un suministro suficiente de condones para repartir entre los empleados
- Lograr que los representantes de los empleados recolecten información sobre las preocupaciones que tienen los trabajadores sobre el VIH.
- Evaluar las políticas de la compañía en cuanto a los viajes ya que con mucha frecuencia envían a sus empleados lejos de sus hogares durante muchos días.

Recursos

Existen diferentes herramientas básicas de evaluación; algunas de éstas se pueden obtener y usar por medio del internet. Los usuarios ingresan datos relevantes de su compañía y pueden llevar a cabo un cálculo rápido para indicar el costo potencial del VIH en determinada situación. Otras herramientas de evaluación de impacto incluyen:

- El modelo sobre VIH que fue desarrollado por la compañía de seguros Metropolitan Life Insurance Company of South Africa, aunque sólo se refiere a los parámetros demográficos de ese país, puede adaptarse a situaciones que no pertenezcan a esa región. Este modelo se puede ver en la página web de la compañía (www.redribbon.co.za; hacer clic en "Try Our Online AIDS Test" y después "AIDS in the Workplace").
- La Compañía Tata Tea de la India ofrece una calculadora en internet que evalúa los costos del VIH para una compañía, ésta es fácil de utilizar; los cálculos son en unidades indias (http//education.vsnl.com/sexualhealth/economic).
- La organización Family Health International cuenta también con una herramienta efectiva para medir impacto; esta es más apropiada para empresas grandes que buscan análisis profundos sobre el impacto del VIH el Sida en los costos y operaciones de la compañía.
- Existen dos versiones de un modelo conocido como AIM-B que fueron diseñadas por Futures Group y el Consejo Empresarial Global sobre VIH/SIDA. AIM-B es un modelo económico y demográfico creado para ayudar a los gerentes a analizar como o de que forma está afectando la enfermedad a sus empresas y hacer una proyección de cómo las afectará en el futuro.
  Una versión simplificada de internet puede estimar los costos directos principales del VIH en la salud, el reclutamiento y las prestaciones. No presenta estimaciones sobre el impacto de la epidemia en la productividad, en las relaciones laborales, en la moral de los trabajadores o el ausentismo. Se encuentra disponible en www.fgeurope.com
  Una versión alternativa que ofrece un análisis más completo sobre el impacto actual y futuro del VIH, puede solicitarse en la página web de Futures Group (www.tfgi.com).
- La herramienta de evaluación de impacto del VIH con que cuenta el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), puede ser útil para compañías y gobiernos que estén planeando grandes proyectos de construcción y otras inversiones donde se empleará a un gran número de trabajadores. Esta se puede consultar en la página web del PNUD (www.undp.org/hiv) que también tiene una tabla para evaluar los riesgos.
- La División de Investigación sobre Sida y Economía de la Salud de la Universidad de Natal en Sudáfrica preparó una serie de listas de verificación para gerentes en sectores económicos específicos la cual puede adaptarse también a otras situaciones (www.und.ac.za/und/heard)

EL IMPACTO DEL VIH/SIDA EN LAS COMPAÑIAS: EJEMPLOS DE AFRICA

Pérdida de la utilidad debido al ausentismo de los trabajadores, enfermedad o cuidado de dependientes que estén enfermos. Las compañías pueden contratar empleados que sustituyan a aquellos que se ausentan.	Hacia mediados de la década de los 90 la Corporación Ferroviaria de Uganda experimentó elevados aumentos en el ausentismo y una tasa del 15% en la rotación de empleados debido a que más del 10% de todos sus trabajadores murieron por enfermedades relacionadas con el SIDA. Una azucarera sudafricana reportó que sus empleados seropositivos tomaron en promedio 55 días adicionales por enfermedad durante los dos últimos años de sus vidas.
Muerte de personal capacitado y especializado. Incluso la pérdida de personal no especializado ha provocado una baja productividad en las compañías.	Un estudio en 1996 de la Compañía de Té Makandi de Malawi mostró un aumento del 60% en las tasas de mortalidad entre 1991 y 1995 o sea de 4 a 23 trabajadores por cada mil. El VIH costó a la compañía 6% de sus utilidades anuales.
Aumento en los gastos por muerte, por servicios funerarios y el tiempo que hay que otorgar a los trabajadores para que asistan a los funerales, etc.	Sudáfrica: El impacto del sida en los costos de los beneficios (como porcentaje de la nómina)

	1995	2000	2005
Suma acumulada al momento de la muerte	1.5	3.7	6.0
Pensión del cónyuge	4.0	7.5	10.0
Pensión por incapacidad	1.5	2.3	3.0
Total	7.0	13.5	19.0

El aumento en los costos de los seguros.	En Zimbawe las primas de los seguros de vida se cuadruplicaron durante un período de dos años en la década de los 90.
Pérdida en la productividad debido a las interrupciones entre contratistas y proveedores.	Zambia reportó que el aumento en la mortalidad en la compañía de electricidad ha provocado interrupciones en el servicio eléctrico.
Pérdida por muerte de clientes cautivos	Los consumidores tienen que cambiar sus hábitos de compra hacia aquellos de cuidados médicos y medicinas. Algunos estudios han demostrado que se utiliza hasta 20% de los ingresos familiares para estos propósitos cuando alguno de los miembros desarrolla la enfermedad al máximo. Las tiendas y compañías al menudeo sufren grandes pérdidas en sus ventas a crédito cuando los compradores o sus familias se mueren y los pagos no se cumplen.

CAPÍTULO TRES

POLÍTICAS SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Una política sobre VIH define la posición y las prácticas de una organización para prevenir la transmisión del VIH y para tratar la infección por VIH entre los empleados. La política proporciona una guía para los supervisores que enfrentan los problemas diarios que surgen en el lugar de trabajo y también informa a los empleados acerca de sus responsabilidades, sus derechos y el comportamiento que se espera de ellos.

Las políticas sobre VIH pueden ser o muy extensas o muy reducidas; generalmente el tamaño depende de sí solo incluye guías generales o proporciona instrucciones y procedimientos detallados sobre la forma en que se implementará.

Una política sobre VIH:

- Establece las bases para los programas de prevención y atención.
- Ofrece un marco para que haya consistencia en las prácticas dentro de las compañías.
- Expresa los estándares del comportamiento que se espera de los empleados.
- Informa a los empleados que apoyos están disponibles y donde obtenerlas.
- Orienta a los supervisores y gerentes acerca de como manejar el VIH en sus grupos de trabajo.
- Asegura la consistencia en las leyes y estatutos locales y nacionales relevantes.

3.1 POLÍTICAS ESCRITAS Y PRÁCTICAS ESTÁNDAR

Algunas empresas, en especial las pequeñas, no cuentan con políticas escritas. En lugar de eso, se basan en prácticas establecidas a través del tiempo. A la larga, esto resulta en prácticas regulares que sirven de guía a los gerentes y a los empleados que llevan a su vez a los resultados consistentes predecibles y deseados. Sin embargo, ya que las prácticas regulares sólo se logran a través de la experiencia repetida, no se establecen a tiempo para lograr los resultados deseados las primeras veces en que surge el problema, que son a menudo, las más difíciles de enfrentar. Por lo tanto, es preferible contar con políticas escritas que ayuden a controlar o planear los resultados antes de que ocurra un incidente. Otro beneficio de las políticas escritas es que proporcionan el marco para afrontar al VIH de la mejor manera para la compañía y asimismo, dan claridad y certeza acerca de este tema que mucha gente encuentra confuso e incierto.

Políticas sobre enfermedades graves

Algunas empresas prefieren no tener políticas específicas sobre el VIH y el Sida como una forma de hacer énfasis en que será tratada como cualquier otra enfermedad. Incluyen el VIH y el Sida en sus políticas generales al igual que otras enfermedades graves como pueden ser el cáncer y la tuberculosis. Estas empresas prefieren ese enfoque pues de esta manera califican a las enfermedades graves de la misma manera sin mencionar ninguna de ellas en forma particular. Esta política muestra el compromiso de la compañía de proporcionar un entorno laboral seguro y de acomodar a aquellos empleados que necesiten un cambio en las condiciones de trabajo para seguir siendo productivos.

Políticas específicas sobre VIH

Otras empresas desean destacar que han planeado y considerado cuidadosamente la problemática sobre VIH y por lo tanto desarrollan políticas que se refieren específicamente al VIH. Aunque las respuestas corporativas debieran ser similares a las respuestas ante otras enfermedades serias, el VIH y el Sida es una enfermedad única en su clase porque siempre es mortal, a menudo conlleva un gran estigma social, afecta en grandes proporciones a los adultos en edad productiva y, en algunas regiones, incluso afecta de gran manera a una proporción muy alta de la población.

Esto enfoque reconoce que el VIH y El Sida son temas de salud muy serios y destaca el compromiso del empleador a lidiar con él en forma apropiada y responsable. Estas políticas reconocen el impacto potencial del VIH en el lugar de trabajo y ofrecen respuestas racionales y poco costosas para mitigar este impacto.

POLÍTICAS O PROGRAMAS DE PREVENCIÓN: ¿CUÁL DEBE SER PRIMERO?

No hay reglas específicas sobre la secuencia de primero establecer una política sobre VIH/SIDA o primero un programa de prevención. De hecho, ambas son necesarias y evolucionarán con el tiempo a medida que cambien las condiciones. En aquellas compañías donde las políticas puedan tomar un año o más en ser formuladas o aprobadas, es mejor adelantarse con la implementación del programa de prevención antes de que exista la política.

Donde ya existen programas de prevención no es necesario detenerlos hasta desarrollar la política. Haga uso de las experiencias que se obtienen de ellos en el lugar de trabajo para que ayuden a informar las decisiones subsecuentes sobre la política.

Políticas que van más allá de las compañías

Las compañías no sólo se ven afectadas por la salud y bienestar de sus empleados sino también por la de sus proveedores y clientes. Por ejemplo, aquellos choferes de trailer que tienen que recorrer largas distancias, generalmente se consideran personas de alto riesgo de contraer la infección debido a los largos períodos que se ausentan de sus hogares y el fácil acceso que tienen con las trabajadoras sexuales. La frecuente rotación de choferes enfermos en las compañías transportistas ha afectado de gran manera el arribo a tiempo de las mercancías o la entrega de pedidos.

El discutir las políticas y programas sobre VIH/SIDA con los clientes y proveedores puede ayudar a reducir el impacto del VIH y el Sida. Lograr la cooperación con otras empresas puede también ayudar a fortalecer los esfuerzos para implementar programas de prevención completos (ver capítulo 6). Patrocinar actividades comunitarias para despertar la conciencia sobre el VIH y el Sida no sólo contribuye a la responsabilidad y credibilidad social corporativa sino también ayuda a cambiar normas y creencias sociales

3.2 PRINCIPIOS BÁSICOS

Se ha visto que las políticas exitosas sobre VIH y el sida utilizadas por compañías alrededor del mundo comparten algunos principios básicos. Estos principios han sido recomendados por organismos internacionales como la OIT y por empresas en África, Latinoamérica y Asia, así como multinacionales en América del Norte y Europa. En el año 2001, la OIT publicó un nuevo Código de Prácticas sobre el VIH/SIDA

que se basó en diálogos extensos que llevó a cabo con empresas, con organizaciones de trabajadores y con gobiernos alrededor del mundo.

Diferentes grupos empresariales también han adoptado estos principios básicos entre ellos, el Consejo Global Empresarial sobre VIH/SIDA, la Federación Patronal de Kenia, la Coalición Empresarial sobre VIH/SIDA de Tailandia, el Intercambio Empresarial sobre el Sida y el Desarrollo del Reino Unido y la Coalición Nacional Empresarial sobre SIDA de Estados Unidos. Muchas corporaciones multinacionales han adoptado políticas incluyendo a Unilever, IBM, Northwest Airlines, Xerox, BP/Shell Oil, Daimler/Chrysler y Levi Strauss. Sus políticas han servido como guía para sus afiliados locales. El estudio de caso 8 proporciona la política desarrollada por el movimiento laboral internacional.

En Malasia han adoptado códigos nacionales de prácticas relacionadas al VIH y las empresas, y por lo tanto, cuentan con guías prácticas para preparar políticas concernientes a la enfermedad e incorporar las preocupaciones mutuas de los dueños de las empresas, los gerentes y los empleados de todos los niveles.

El código de prácticas de la OIT y otras guías básicas ofrecen una base sólida para conformar políticas tanto en la compañía como en el sindicato.
Los principios ofrecidos por la OIT y otras asociaciones comerciales se mencionan abajo con una breve explicación para cada uno de ellos.

Reconocer el VIH como un tema del lugar de trabajo.

El VIH es un tema del lugar de trabajo porque amenaza la productividad, las utilidades y el bienestar de los trabajadores y sus familias. El lugar de trabajo, siendo parte de la comunidad local, juega un papel importante en la lucha para disminuir la propagación y efectos de la epidemia.

No discriminación

Cualquier tipo de discriminación en contra de los trabajadores que se basa en el estatus real o percibido de VIH, debe ser desalentada. La discriminación y la estigmatización de personas que viven con VIH inhiben los esfuerzos hacia cualquier tipo de programa de prevención y puede llevar a trastornos en el lugar de trabajo. En resumen, el VIH debe alentar a las empresas a que examinen sus políticas concernientes a las enfermedades de largo plazo.

Igualdad de género

La discriminación y explotación de las mujeres promueve la propagación del VIH. Las mujeres son más propensas a infectarse y son afectadas más seriamente que los hombres debido a factores biológicos, socioculturales y económicos. Esfuerzos proactivos de compañías y organizaciones de trabajadores para prevenir la discriminación de género y la coerción y abuso sexual ayudan en gran manera a los esfuerzos en prevención.

Entorno saludable en el trabajo

El entorno en el trabajo debe ser seguro y saludable y estar acorde con las reglamentaciones nacionales y los acuerdos negociados para reducir el riesgo de transmisión de VIH en el lugar de trabajo. También, un entorno sano promueve la salud física y mental en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores en cuanto a su estado de salud física y mental.

Diálogo social

Para que se puedan implementar con éxito programas y políticas sobre VIH debe existir confianza y cooperación entre el gobierno, los patronos, los trabajadores y sus representantes. Cuando existe este tipo de diálogo, se mejoran todos los esfuerzos de prevención y atención del VIH.

Utilizar la prueba del VIH con el propósito de excluir a trabajadores de su empleo o procesos laborales

Realizar la prueba de VIH en forma obligatoria es innecesario e inapropiado ya sea para nuevos candidatos o para los que ya están empleados. Las compañías y los sindicatos deben mas bien alentar a los

trabajadores a que se realicen la prueba de manera voluntaria y confidencial y que busquen consejería antes y después de la prueba en lugares fuera del trabajo.

Confidencialidad

No existe ninguna justificación para pedir a los candidatos o trabajadores que revelen información personal relacionada con el VIH, ni tampoco se les debe obligar a dar información sobre sus compañeros. El acceso a bases de datos personales relacionadas con el estatus del VIH de un trabajador debe siempre mantenerse de manera confidencial. Cuando no es así, se reduce la moral de los empleados, se puede interrumpir la producción e incluso resultar en acciones legales.

Continuación de las relaciones laborales

La infección del VIH no debe ser causa de cese de los trabajadores. Al igual que con otras condiciones crónicas, las personas que tengan enfermedades relacionadas al VIH, deben poder trabajar tanto como les sea médicamente posible, que en este caso pueden ser muchos años.

Prevención

La infección del VIH se puede prevenir. La prevención de todos los medios de transmisión puede lograrse a través de estrategias adecuadas a las condiciones nacionales y que sean sensibles culturalmente. La prevención puede lograrse por medio de cambios conductuales, en el conocimiento y en el tratamiento y por la creación de un entorno de trabajo no discriminatorio. Los sindicatos y los gerentes de una compañía ocupan una posición única en la promoción de esfuerzos de prevención efectivos incluyendo el cambio en actitudes y comportamientos a través de información y educación, estableciendo estándares sexuales no represivos y considerando los factores socioeconómicos que aumentan el riesgo de transmisión del VIH.

Comunicación y liderazgo

Los patronos, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben comunicar las políticas sobre VIH a los trabajadores en términos simples y claros y continuar demostrando su apoyo a los programas de prevención y atención. La comunicación clara fortalecerá las prácticas establecidas de la compañía, asegurará la continua implementación de la política y promoverá comportamientos de bajo riesgo (incluyendo el sexual) entre los empleados.

Cuidado y apoyo

La respuesta hacia el VIH en el ámbito laboral, debe ser siempre de solidaridad, cuidado y apoyo para los individuos VIH positivos y sus familias. Todos los trabajadores, incluyendo a aquellos con VIH, deben tener acceso a servicios de salud, ya sea dentro de la compañía o a través de los establecimientos públicos y privados. No debe existir ningún tipo de discriminación en contra de los empleados VIH positivos y sus dependientes en cuando al derecho de contar con programas de seguridad social y terapias ocupacionales. Las políticas de las compañías y de los sindicatos deben promover la formación de grupos de apoyo para personas VIH positivas, los cuidadores y otros. Los principios básicos pueden adaptarse específicamente a políticas sobre el VIH en cada compañía u organización de trabajadores.

3.3 LA NATURALEZA DE LAS POLÍTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Las políticas de cada compañía pueden ser extensas o breves (ver ejemplos de políticas en el anexo D). Deben incluir entre sus estipulaciones la posición y pensamientos de la compañía acerca de todos los temas concernientes al VIH.

Las políticas extensas tienen la ventaja de abordar los temas y preocupaciones que puedan surgir a través del tiempo entre supervisores y empleados y también proporcionan guías para ayudar a supervisores y gerentes que interactúan con empleados VIH positivos o enfrentan situaciones relacionadas a la enfermedad.

Esta guía recomienda que las compañías desarrollen una política que sea lo más completa posible para sus circunstancias particulares, dada la complejidad del

VIH dentro del ámbito laboral, la mala información, los malos entendidos y la continua discriminación hacia las personas VIH positivas y sus familiares.

3.4 LISTA DE VERIFICACIÓN PARA DISEÑAR UNA POLÍTICA SOBRE VIH/SIDA

La siguiente lista puede ser usada al preparar una política sobre VIH en una compañía. Los puntos en dicha lista pueden considerarse como párrafos o estipulaciones de la política.

Introducción

- Razones por las cuales la compañía tiene una política sobre VIH;
- Personas cubiertas por la política (algunos o todos los trabajadores o diferentes estipulaciones para diferentes categorías de empleados);
- Cumplimiento de la política con las leyes nacionales y locales y con los acuerdos comerciales;
- La forma en que se aplicará la política

Consideraciones generales

- Declaración que muestre la intención de la compañía de tener una política sobre VIH que sea implementada en sus operaciones;
- Establecer si dicha política será específica para el VIH o si formará parte de las secciones que se refieran a todas las enfermedades crónicas y graves.

Elementos relativos al criterio para el empleo

- Asegurar que no someterán a los candidatos o trabajadores a la prueba del VIH como condición para ascenderlos o para que permanezcan en su trabajo;
- Estipular las circunstancias en las que se solicitará a un empleado a que se someta a la prueba del VIH:
  - Explicar las razones por las cuales se solicitará a algún trabajador que se someta a la prueba;
  - Estipular si va a ser el patrón o el empleado el que va a pagar la prueba;
  - Establecer que se dará consejería antes y después de la prueba a aquel empleado al que se le pida que se someta a ésta;
  - Indicar la respuesta que tendrá la compañía en el caso de que un empleado se rehúse a someterse a la prueba;
  - Compromiso de la compañía a mantener toda la información médica, incluyendo los resultados de las pruebas de VIH, de manera confidencial;
  - Estipular cuales serán las intenciones de la compañía hacia los empleados que al requerírseles que se sometan a la prueba resultan ser positivos;
  - Establecer las opciones de apelación, arbitraje y resolución para los empleados que rehúsan someterse a la prueba o que si al hacerlo resultaran positivos;
  - Establecer cual es la posición de la empresa hacia las compañías aseguradoras que puedan requerir la prueba de VIH para determinar sus coberturas.
  - Estipular que la compañía está dispuesta a hacer cambios (tales como trabajos menos difíciles o diferentes) para acomodar a aquellos trabajadores que así lo requieran porque tener la infección de VIH;
  - Asegurarse de que la empresa toma las debidas precauciones legales y de seguridad ocupacional aceptables para reducir el riesgo de exposición al VIH dentro de la compañía;
  - Asegurar la confidencialidad de los expedientes personales de los empleados, incluyendo los expedientes médicos;
  - Prohibir la estigmatización y discriminación de los trabajadores que sean o se crea que son VIH positivos.

Elementos relacionados a las prestaciones y tratamiento que se dará a los empleados infectados o afectados por el VIH

- Las prestaciones o beneficios que se relacionen con el VIH/SIDA serán adicionales a las prestaciones ya existentes en la compañía. La política relacionada con el VIH puede formar parte de los programas más extensos de prevención

que se refieren a la ayuda en el tratamiento de las ITS. Como ya se mencionó en la sección previa de esta lista de verificación, los trabajadores que tengan VIH deben recibir el mismo tipo, nivel y forma de beneficios y prestaciones que otros con enfermedades graves.

Las estipulaciones incluyen:

- Las contribuciones de la compañía y de los trabajadores para el cuidado médico y de salud, seguros de vida e incapacidades, compensaciones, seguro social y otras prestaciones referentes al retiro y permisos para ausentarse del trabajo (para cuidar enfermos, asistir a funerales, etc.), pensiones para los beneficiarios y tratamiento para infecciones oportunistas relacionadas con el VIH y tratamiento del VIH;
- Cobertura para los dependientes;
- Estipulaciones de que la compañía proporciona asistencia o apoyo para tener acceso a tratamientos y medicinas para el VIH y las infecciones oportunistas;
- Estipulaciones de que la compañía proporciona consejería y servicios de apoyo social y psicológico para todos los trabajadores infectados o afectados por el VIH (y sus dependientes);
- Que la compañía reconozca la importancia de los grupos de apoyo entre los compañeros y permita que se formen y se reúnan dentro de las instalaciones de la misma (ya sea dentro o fuera de horas laborales);
- Servicios de asesoría legal. Aunque a las compañías les preocupen las demandas legales, deben proporcionar apoyo de asesoría legal para proteger a los dependientes (ya sea de manera interna o externa), para la preparación de testamentos, traspaso de propiedades, etc.

Elementos que se relacionan a la prevención en el lugar de trabajo

- Estipular que la prevención del VIH es responsabilidad de todos los empleados incluyendo a los directivos y supervisores
- Enfatizar el liderazgo de los gerentes y representantes de los trabajadores, tanto dentro de la compañía como en la comunidad;
- Subrayar la importancia y/o las expectativas que tiene la compañía de que los empleados eviten comportamientos sexuales riesgosos;
- Referirse a la responsabilidad que tiene la empresa y el sindicato de mantener un entorno que fortalezca los comportamientos sexuales seguros;
- Asegurar que la empresa y el sindicato proporcionen a todos los empleados información clara, adecuada, precisa y actualizada sobre la prevención del VIH, los servicios de apoyo de la comunidad, las opciones de tratamiento y los cambios en las actividades de prevención de la compañía;
- Descripción de todos los componentes de prevención que estarán disponibles para los trabajadores; estos incluyen acceso permanente a los condones, acceso al diagnóstico y tratamiento de las ITS, capacitación de pares accesibles a los trabajadores e información acerca de los servicios de prevención y atención que existen en la comunidad.

3.5 DIFUSION E IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA

Debido a la gran confusión y estrés que existe en relación con el VIH, la política de una compañía que trate sobre este tema será útil sólo si es ampliamente difundida entre todos sus empleados y realmente se pone en práctica.

El ponerla en una cartelera o pizarra no es suficiente.

La difusión debe hacerse en todos los niveles: directivos, sindicatos, representantes de trabajadores, personal de recursos humanos, personal médico, supervisores y obreros. Es muy probable que todos quieran que se les explique la política y que se les aclaren ciertas cláusulas. Alguna persona ya sea de la administración general o del departamento de recursos humanos puede explicar la política y sus componentes a los otros miembros del personal durante reuniones regulares o específicamente organizadas para este fin.

Los supervisores deben tener un conocimiento más profundo de dicha política ya que ellos son los que se enfrentaran diariamente a las diferentes situaciones con los obreros (por ejemplo: qué respuesta dar a uno de ellos cuando piden permiso para ausentar-

se para cuidar a un pariente enfermo o cómo responder a otro que sugiera que uno de sus compañeros es VIH positivo). Será entonces apropiado que los supervisores tengan una o varias sesiones de capacitación.

El trabajo de los supervisores será más fácil cuando todos los trabajadores sepan que existe una política sobre VIH y el Sida en la compañía. Dependiendo de cuan extensa sea, se distribuirá completa o en varios segmentos; puede también colocarse en áreas comunes. Otra forma de difusión es incluirla en los boletines junto con la explicación de varias cláusulas o dársele al personal en paquetes informativos.

Existe la tendencia de olvidar los detalles de una política sobre VIH. Por lo tanto, es importante proporcionar recordatorios ocasionales mediante boletines o durante las reuniones para reforzar el compromiso de la compañía a la prevención y atención del VIH y el Sida.

La implementación de la política de la compañía irá ocurriendo a medida que surjan situaciones entre los trabajadores y a medida que los supervisores y gerentes vayan involucrándose en resolver esas situaciones y a medida que se ponen en práctica los programas referentes al VIH. El valor de la política es que servirá como guía a la hora de tomar decisiones en situaciones difíciles. Si esta se mantiene sólo como un escrito y no se implementa o se practica no será útil. Como dijo una vez un alto ejecutivo africano: “el SIDA estará entre nosotros durante muchos años y tenemos que lidiar con él casi todos los días en el trabajo”.

Para concluir, como el conocimiento, la experiencia y los costos de la prevención y atención del VIH son cambiantes, para que sea una política efectiva debe actualizarse periódicamente. Por ejemplo, una revisión anual por un equipo conjunto con representantes de recursos humanos, la clínica y los trabajadores, puede ayudar a identificar deficiencias y sugerir cambios.

CAPITULO CUATRO

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los programas de prevención y atención de VIH pretenden informar a los empleados sobre esta enfermedad, promover cambios en el comportamiento que reduzcan su diseminación, proporcionar servicios que propicien estos cambios y ayudar a lidiar con ella. Los programas de prevención eficaces no deben hacerse por una sola ocasión ni de manera irregular, sino por medio de actividades coordinadas y continuas.

El programa de prevención es la clave en la respuesta que tenga una organización hacia el VIH. Las actividades sobre prevención serán retroalimentadas y sustentadas por políticas bien diseñadas, como se vio en el capítulo tres.

Como el VIH afecta a todos los grupos de empleados, los programas de prevención y atención deben dirigirse y estar disponibles a todos los niveles de la compañía y en todas las filiales que tengan. Algunas compañías incluso han ido más allá al requerir que los contratistas con los que trabajan cuenten con sus propios programas de prevención de VIH.
Este capítulo describe los componentes principales de un programa completo sobre VIH en el lugar de trabajo.

Los detalles para cada compañía variarán dependiendo del tamaño de su fuerza laboral, de la naturaleza de los factores de riesgo y de la habilidad de coordinar actividades con otros organismos. Al final de este capítulo se encontrará una lista de verificación que puede ayudar en la planeación y ampliación de programas de prevención y atención.

4.1 CAMBIANDO EL ENTORNO QUE PROPICIA EL VIH/SIDA.

Como se mencionó en el capitulo dos, el riesgo de adquirir la infección del VIH, es influenciado por una variedad de factores que van más allá del comportamiento individual. Algunos factores sociales y económicos se derivan de la forma en que las empresas realizan sus negocios, por ejemplo, algunas requieren de viajes frecuentes por parte de sus empleados u otras de complicados trámites burocráticos (como los realizados en las aduanas).

"Si yo fuera a sugerir una agenda de trabajo para la Alianza Gobierno-Empresas contra el VIH/SIDA, sus características serían las siguientes:

- Trabajo conjunto entre organismos gubernamentales, empresas, organizaciones de voluntariado e instituciones sociales para lograr incidencia política y asociación entre ellas;
- Uso de todas las formas y métodos de publicidad y comunicación de las compañías para crear conciencia;
- Financiamiento de servicios de salud integrales para los trabajadores y sus familias;
- Garantizar fácil acceso a los condones para trabajadores y miembros de la comunidad local;
- Que las pruebas de VIH no formen parte de los exámenes médicos que se realizan como parte del proceso de preselección de empleados;
- Garantizar la no discriminación en el lugar de trabajo e introducir intervenciones efectivas;
- Participación en las campañas nacionales contra el abuso de drogas."

FUENTE: Primer Ministro de la India, Vaj Payeeina, en su discurso durante una reunión con varios líderes empresariales en Nueva Delhi, diciembre 2000

El cambiar estos factores puede reducir el riesgo de transmisión del VIH. Algunos de estos factores pueden ser atendidos directamente por las empresas en sus operaciones; otros requieren de la colaboración con otras empresas y autoridades gubernamentales.

Las acciones que pueden tomar una compañía o sindicato incluyen:
- Proporcionar viviendas a las esposas de los empleados que deben pasan largos períodos lejos de sus hogares;
- Hacer pagos escalonados de su salario para evitar que se lo gasten en bebidas alcohólicas y trabajadoras sexuales el día de pago;
- Aumentar los viáticos a los choferes de los tráileres para que puedan hospedarse en hoteles y pagar alguna distracción sana en las fronteras (un estudio en Sudáfrica muestra que les resulta más barato hospedarse con trabajadoras sexuales que pagar un hotel):
- Proporcionar condones a los empleados que viajan con mucha frecuencia;
- Promover los comportamientos sexuales responsables y seguros;

Las acciones que una empresa o sindicato pueden tomar en colaboración con otras empresas o autoridades de gobierno incluyen:
- Reducir los tiempos de espera para los choferes en las fronteras;
- Asegurarse de que los empleados puedan cobrar sus cheques de planilla en otros lugares que no sean los bares;
- Asegurar de que se les dé un tratamiento para las ITS en o cerca de los lugares donde se esté llevando a cabo una obra de construcción;
- Ampliar las actividades de la comunidad ya sean sociales, culturales o deportivas y promover la participación de la gente.

4.2 EDUCACION, INCLUYENDO SOBRE EL COMPORTAMIENTO SEXUAL RESPONSABLE DE LOS EMPLEADOS

Los programas educativos sobre VIH informan a los trabajadores acerca del VIH y buscan motivar un cambio conductual para reducir la diseminación de la epidemia. Las actividades educativas formales o informales de una organización son la base sobre la que se construyen otros aspectos de los programas de prevención. La experiencia ha demostrado, sin embargo, que no es suficiente con informar a la gente sobre el VIH y el Sida, su forma de transmisión y de prevención; algunos esfuerzos en la información que han hecho compañías y comunidades han ocasionado un impacto mínimo porque continúan diciendo a la gente lo que ya saben, sin agregar nueva información.

La educación sobre este tema incluye los puntos básicos de cómo se transmite el virus y como prevenirlo; también incluye nuevos descubrimientos relacionados con la prevención y el cuidado (por ejemplo, la importancia de tratar a las ITS y tuberculosis) y como encontrar y utilizar los servicios disponibles ofrecidos por la compañía y la comunidad. Algunos mensajes y materiales educativos pueden dirigirse a aquellos que los usan con más frecuencia como son los supervisores o los representantes de la seguridad de los trabajadores. Cualquier cambio en la política de la compañía será transmitido como parte del programa de educación.

Los puntos principales a informar sobre los programas de educación de VIH son:

- La postura de la compañía sobre la enfermedad y porque existe una política;
- P rocedimientos para manejar los problemas relacionados con el VIH o preocupaciones de los empleados;
- La forma en que se transmite el VIH incluyendo el uso de agujas hipodérmicas no esterilizadas;
- Por qué no existe el riesgo de transmisión a través del contacto físico no íntimo;
- La forma de prevenir la diseminación del VIH;
- Qué son las infecciones transmitidas sexualmente, y como se pueden prevenir y tratar;
- Cómo reaccionar ante un compañero que tenga la enfermedad;
- Cómo evaluar el riesgo personal y formular planes para el cambio de comportamiento;
- Beneficios disponibles para los empleados o familiares que estén enfermos;
- La naturaleza de los requisitos de confidencialidad y privacidad;
- Dónde acudir para obtener ayuda e información adicional;
- P romover el comportamiento sexual responsable, tanto dentro como fuera del trabajo.

Comportamiento sexual aceptable

Como se mencionó en el capítulo dos, los obreros que trabajan en áreas remotas, que viajan frecuentemente, o que se encuentran asignados temporalmente a lugares lejos de sus hogares, son los más susceptibles de contraer la infección. Tanto en las políticas de la compañía como en los programas de educación, se debe incluir el tema del comportamiento sexual de los empleados, en especial de los hombres.

El abordar este tipo de temas resulta siempre sensible para todos los involucrados. Varios estudios demuestran que es frecuente que las mujeres sufran de intimidación y abuso sexual por parte de los hombres, muchas veces incluso llegando a la violencia. También es común el uso de sobornos monetarios y materiales para obtener ventajas y favores sexuales de ellas.

Es esencial que los gerentes y los representantes de los obreros establezcan reglas a seguir por los trabajadores. Esto no quiere decir que la compañía para a definir quienes son compañeros o compañeras sexuales adecuadas, sino más bien que lleven a la práctica los programas de prevención, entre los que se disuada la intimidación sexual.

Dichas declaraciones deben incluir:

- Evitar el acoso y abuso sexual dentro y fuera del trabajo;
- E vitar el uso de sobornos monetarios o materiales para obtener favores sexuales;
- E vitar las relaciones sexuales con adolescentes;
- P romover el uso consistente de condones cuando se relacionen con trabajadoras del sexo o compañeras esporádicas.

En el estudio del caso 5, se muestran las experiencias de una compañía de Indonesia que cuenta con programas sobre el comportamiento sexual de sus trabajadores.

Compañeros educadores

Además de haber capacitado formalmente a prestadores de servicios de salud (personal de la clínica médica), resulta también muy efectivo capacitar a ciertos trabajadores para que se conviertan en educadores. Estos son similares a otros en edad, puestos de trabajo, antecedentes socioeconómicos y familiares, experiencias e intereses. Es más probable que los trabajadores escuchen y sigan el consejo de sus propios compañeros y éstos también pueden lograr que se realicen cambios de comportamiento con mayor facilidad. En el estudio del caso No. 2 se presenta un ejemplo de un programa de educación entre compañeros que, a través del tiempo, logró satisfacer todas las necesidades de información de los trabajadores.

Los educadores pueden comunicar asuntos importantes, llevar a cabo reuniones grandes y distribuir panfletos, folletos, y condones. Con capacitación, los educadores también pueden formar grupos de apoyo entre ellos mismos. Las compañías pueden acudir a las ONG (Organizaciones no gubernamentales) relacionadas con los temas de salud para que las auxilien en la capacitación de los educadores.

Educación entre compañeros y el papel que desempeñan la dirección general y los representantes de los trabajadores

Los empleados de mayor nivel, ya sean directivos o trabajadores, tienen la oportunidad de trabajar con sus educadores para promover la prevención del VIH. Esto lo pueden hacer dentro del ámbito laboral o en las asociaciones a las que pertenecen, por ejemplo, en las reuniones que llevan a cabo ocasionalmente los sindicatos o las federaciones municipales o nacionales.

El colocar el tema de la enfermedad en el orden del día puede sensibilizar a otras compañías y a ayudar a que surjan nuevas ideas para atacar el problema (ver capítulo 6 para más información sobre este punto).

Materiales educativos

El máximo impacto de un programa de prevención en el lugar de trabajo se logrará por medio de la utilización de distintas actividades educativas complementarias, como son, discursos o pequeños talleres de trabajo, en los que se utilicen folletos, afiches, panfletos y otros materiales educativos que fortalezcan el mensaje principal de la prevención de VIH.

Ya existen en la actualidad diferentes materiales que describen el VIH y la manera de protegerse, así que en la mayoría de los casos no será necesario que una compañía prepare nuevo material. Las ONG y los Programas Nacionales, cuentan con material escrito que puede usarse en el lugar de trabajo.

Grupos de apoyo

Los trabajadores que son VIH positivos o que tienen algún dependiente o amigo cercano que lo sea, han encontrado en los grupos de apoyo un importante sostén psicológico. Las compañías pueden alentar a su personal a que formen o se integren en los grupos de apoyo, ya sea dentro del trabajo o en la comunidad.

El grupo de apoyo ha sido un componente importante en la Compañía Filature et Tissage de Sac de Costa de Marfil que fabrica costales de plástico y de yute.

Los directivos de la compañía electrónica Rohm Apollo de Tailandia han apoyado a sus trabajadores VIH positivos ofreciéndoles flexibilidad en sus turnos y rotación en sus puestos. Estos grupos de apoyo pueden ser informales y si se reúnen dentro de la empresa, pueden hacerse durante los recesos o descansos o en horarios antes o después de sus jornadas laborales.

Tratando con el estigma

El VIH ha ocasionado muchos temores y malos entendidos. Las personas que son VIH positivas o que están relacionadas con alguien que lo es, con frecuencia reciben tratos hostiles por parte de parientes, compañeros de trabajo y otros. Un entorno de trabajo que no tolere la discriminación en contra de sus empleados y que apoye abiertamente los programas de prevención sobre esta infección ayudará a reducir el estigma que la rodea. Esto también ayudará a reforzar las estipulaciones de no discriminación de la política de la compañía. El estudio de caso 3, ilustra como el estigma asociado con el VIH puso en peligro un programa de prevención en una empresa y la forma en que éste evolucionó para contrarrestar las actitudes negativas.

¿SON EFECTIVOS LOS CONDONES?
Existe gran debate acerca de la promoción de condones como forma de prevenir la infección del VIH. Los argumentos en contra generalmente se basan en asuntos morales o éticos, pero las investigaciones médicas y científicas han demostrado que los condones de látex utilizados en forma regular y apropiada sí previenen la transmisión del VIH y también la de la mayoría de ITS.

4.3 DISTRIBUCIÓN DE CONDONES

El segundo componente de un programa de prevención en el lugar de trabajo es la distribución de condones entre hombres y mujeres. El uso correcto y consistente de condones es un factor esencial para prevenir el VIH, el Sida y las ITS. La importancia de utilizar condones en forma regular y apropiada debe de ser uno de los enfoques principales de las sesio-

nes de prevención y educativas que se les da a los trabajadores.

A menos que la compañía esté segura de que los condones se pueden conseguir con facilidad y a precios razonables en la comunidad, los querrá proporcionar a todo su personal. De hecho, muchas empresas ya distribuyen condones como parte de programas de planificación familiar o de prevención de ITS.

El condón femenino es relativamente nuevo pero ha sido de gran aceptación por parte de muchas mujeres, ya que les proporciona un mayor control en la prevención de enfermedades. Los condones femeninos son más costosos que aquellos para los hombres. Subsidiar en parte el costo de los condones femeninos es un gasto razonable para la mayoría de empresas.

Algunos empleadores dicen que las compañías no deberían de distribuir condones a sus empleados porque la vida sexual de éstos se lleva a cabo fuera del trabajo. Aunque esto es cierto, también es verdad que las vidas privadas de los trabajadores tienen siempre un impacto en sus empleos.

La distribución de condones entre los trabajadores sirve como apoyo y refuerzo a las actividades de prevención y educación sobre VIH. Casi todas las empresas que permiten la distribución de condones han encontrado respuestas favorables de sus empleados, tanto hombres como mujeres.

Éstos se pueden distribuir por medio de los educadores o a través de máquinas expendedoras; el objetivo principal es que se puedan obtener fácil y rápidamente. Como los condones se relacionan siempre con el comportamiento sexual, algunos trabajadores se sienten avergonzados de pedirlos, por lo cual se recomienda que los condones estén disponibles fácilmente y el acceso a ellos sea sin intermediarios.

4.4 TRATAMIENTO DE INFECCIONES DE TRANSMISIÓN SEXUAL

Las ITS son uno de los problemas más comunes de salud entre los empleados. En muchos países éstas se encuentran dentro de de las primeras cinco razones de consulta de salud. Las ITS también incrementan la susceptibilidad hacia el VIH y la posibilidad de transmitir el virus mediante el acto sexual.

Existe una amplia evidencia de intervenciones programas comunitarios y en el lugar de trabajo, que se puede lograr menores tasas de prevalencia de ITS y de VIH y de Sida entre los trabajadores. Esta proviene principalmente de los programas que se han desarrollado en los campos mineros en Sudáfrica en los cuales y en el transcurso de dos años las tasas de ITS entre los mineros se redujo en un 50%; además, los hombres no adquirieron nuevas ITS a las altas tasas de antes.

Los directivos de otra mina se vieron tan impresionados por los resultados obtenidos por la primera que adoptaron un programa para sus propios trabajadores para lograr reducir el ausentismo y el riesgo del VIH. Parte de lo que hizo que el programa fuera efectivo fue asegurar a las mujeres de las comunidades vecinas que podían tener acceso a los servicios médicos pata tratar ITS además de proporcionar el tratamiento a sus trabajadores hombres en las clínicas médicas de la compañía.

Los servicios médicos para ITS, ya sea que se proporcionen interna o externamente, deben cubrirse en su totalidad de la misma manera en la que se brindan otros servicios de salud patrocinados por la compañía. El costo del diagnóstico y tratamiento de una ITS para un trabajador es en general menor a un día de salario y al dársele tratamiento también se logra que el obrero permanezca productivo. Si se ignora las ITS en un trabajador, el ausentismo y el impacto resultante en la productividad, costos médicos y otros gastos podrían resultar mucho mayores que aquellos del diagnóstico y tratamiento.

Los servicios relacionados a las ITS deben incluir información para los trabajadores y sus parejas para que aprendan sobre ellas y la forma de evitar su transmisión, así como acceso a servicios médicos para el diagnóstico y tratamiento. La clínica médica interna de la compañía necesita contar con personal capacitado, con laboratorio, equipo y suficiente suministro de medicinas.

EL PAGO DE UN PROGRAMA
DE DISTRIBUCIÓN DE CONDONES

Las compañías pueden adquirir condones de los distribuidores mayoristas o en algunas ocasiones de las secretarías de salud, de los programas del control del SIDA o de otras autoridades locales de salubridad. De cualquier manera que se adquieran los condones, deben resultar o gratuitos o de muy bajo costo para los trabajadores.

El costo de los condones que se venden en las máquinas expendedoras deben mostrar el precio justo de su valor cuidando que no exceda el que puedan pagar los trabajadores.

A pesar de los mejores esfuerzos de las empresas para proporcionar los servicios relacionados a las ITS de forma discreta, los empleados muchas veces prefieren acudir a los servicios médicos externos pues sienten que tienen mayor privacidad. Una de las maneras de lograr proporcionar los servicios médicos dentro de la compañía y al mismo tiempo cuidar la privacidad del empleado es que los casos menos complicados se traten dentro de la compañía y los otros sean enviados a clínicas médicas externas más completas. La compañía tendrá que arreglar con los servicios médicos externos el pago de sus servicios.

Estos servicios deben proporcionarse también a las parejas de los trabajadores, porque si estos no se atienden, la probabilidad de que los vuelvan a infectar es muy alta. La empresa tiene que decidir cuidadosamente como se les notificará o dará tratamiento a las parejas ya que en ciertos casos existen consideraciones éticas y legales acerca de este tipo de notificaciones. Para conocerlas, pueden acudir a las autoridades médicas locales.

Varios estudios demuestran la efectividad del diagnóstico y tratamiento de las ITS, en particular, el del caso 1 realizado con mineros y sus parejas en Sudáfrica.

4.5 CONSEJERÍA, PRUEBAS Y APOYO SOBRE VIH

A pesar de que se recomienda a las empresas no someter a sus empleados y a los posibles candidatos a exámenes obligatorios de VIH, algunos patronos pueden optar por proporcionarlos de manera voluntaria y confidencial a ellos y a sus parejas como parte del programa de prevención del VIH. Si alguna compañía decide realizar las pruebas, tiene que tener en cuenta varios aspectos técnicos, como son: la selección de los kits (estuches) para las pruebas, el protocolo que se seguirá, la calidad de los laboratorios, el cumplimiento con las reglamentaciones del gobierno, los estándares internacionalmente aceptados y el empleo de consejeros debidamente capacitados.

Si se realiza la prueba del VIH, es esencial que la gente reciba consejería previa y posterior a esta para ayudarles a entender la naturaleza del examen y sus implicaciones. El proporcionar consejería a la gente cuyo resultado es negativo, es también una forma de hacer énfasis en la importancia de la prevención. La asesoría para la gente cuyo resultado de la prueba es positivo es más compleja debido a los profundos temores, enojo, incertidumbre y otras emociones que genera este resultado. Evidentemente, los consejeros sobre VIH deben contar con la debida capacitación, experiencia y habilidades interpersonales.

Cada vez se demuestra más que la consejería y realización de la prueba del VIH es una herramienta importante de los programas de prevención de VIH y el Sida. Los individuos que buscan saber cual es su estatus referente al VIH generalmente quieren aprender más acerca de la enfermedad y como protegerse ellos y a sus parejas.

Aunque las pruebas puedan realizarse en la clínica médica de una compañía muchas de ellas no tienen los recursos necesarios para contar con consejeros. En la mayoría de los países se cuenta con centros de consejería y prueba, aunque quizá sólo en sus ciudades principales.

Apoyo para los trabajadores infectados y afectados por el VIH

Cada vez con mayor frecuencia las empresas han tenido que tratar con empleados VIH positivos o se han enfermado por el SIDA (ver también capítulo 5). Algunas han permitido la formación de grupos de apoyo dentro de la misma empresa para sus trabaja-

dores VIH positivos o los han animado a reunirse con los grupos de apoyo externos. En cualquiera de estos dos casos se requiere que se les pague el tiempo que ocupan en esto o que se les den horarios de trabajo más flexibles.

CONSEJERÍA Y PRUEBA VOLUNTARIA, INFORMADA Y CONFIDENCIAL

El decir voluntario significa que la persona no es obligada o manipulada de ninguna manera a realizarse la prueba; el estar informado significa que el individuo entiende qué es la prueba, por qué se le realiza, cómo funciona y cuáles son las consecuencias de los resultados; de manera confidencial significa que los resultados individuales de una prueba de VIH no se le darán a conocer a nadie más sin su consentimiento pleno.

El apoyo a los empleados VIH positivos puede incluir ayuda para establecer o pagar para que los cuiden en casa. Esto podría tener implicaciones por lo cual habría que consultar con la compañía de seguros para ver si esto es posible. Otra forma de financiarla la atención domiciliar de trabajadores con la enfermedad en su fase terminal es recaudar fondos entre los trabajadores y sus sindicatos. Esto es lo que hizo una compañía en la ciudad costera sudafricana de Durban. Otra compañía en esta misma ciudad proporciona a sus empleados VIH positivos consejería nutricional impartida por un herbolario a quien pueden consultar durante horas laborales pero ellos deben pagar si necesitan comprarle sus productos. En otros casos, las compañías tienen listas de grupos y organismos que pueden ayudar en varios aspectos del cuidado del VIH.

El cuidado y el apoyo requieren de recursos y habilidades de distintos proveedores. Los hospicios y las instalaciones especializadas son muy pocos y demasiado costosos para gran parte de las familias, así que se tiene que recurrir a la combinación del cuidado directo por parte de profesionales, de los cuidadores en la familia, de la asistencia comunitaria y de las contribuciones de empleados y empleadores. Estos últimos pueden contribuir en forma importante al proporcionar a sus trabajadores información completa sobre los servicios de salud disponibles en la comunidad a través del componente de información del programa de VIH en el lugar de trabajo.

"Además de tratar de conseguir la terapia antirretroviral menos costosa, existen antibióticos genéricos relativamente económicos para prevenir o tratar las infecciones oportunistas que ocasionan la muerte en el SIDA"

Fuente: Jeffrey Laurence
THE AIDS READER (2001)

4.6 ATENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL VIH/SIDA E INFECCIONES OPORTUNISTAS

La infección del VIH se caracteriza por el deterioro progresivo del sistema inmunológico. Las personas que son VIH positivas se vuelven susceptibles a contraer una amplia variedad infecciones oportunistas que se aprovechan de la debilidad del sistema inmunológico. Las infecciones oportunistas a menudo requieren de hospitalización y en muchos casos pueden ser causa inmediata de muerte en personas VIH positivas.

Una de las más infecciones oportunistas asociadas con el VIH más importantes en los países en desarrollo es la tuberculosis (TB). La infección del VIH contribuye a la reactivación de la infección latente de la TB y vuelve a las personas más susceptibles a desarrollar la enfermedad y ésta a su vez acelera el curso de la infección del VIH. La tuberculosis también es única entre las infecciones oportunistas porque es muy contagiosa.

Existe un tratamiento ya probado para la TB. Además del tratamiento contra la TB, como medida para preservar la salud, se recomienda terapia preventiva en personas en riesgo de adquirir TB, como aquellas que hayan resultado positivas en la prueba de esta enfermedad (tuberculina) o que vivan en zonas de alta prevalencia. La profilaxis de la TB ha incrementado la tasa de supervivencia de personas VIH positivas en riesgo de contraerla. Debido al bajo costo del tratamiento de TB –USD 5.15 por un año, de acuerdo con la Guía Independiente sobre medicinas y precios de 1996– una vez que a una persona se le identifica como VIH positiva se le deberá proporcionar.

APOYO LEGAL

Las empresas pueden ofrecer asistencia legal a sus empleados directamente o referirlos a un grupo de compañías. Los sindicatos y asociaciones de trabajadores podrían ofrecer este servicio a sus miembros. La asistencia puede incluir la preparación o actualización de testamentos, revisión de las cláusulas para beneficiarios de los seguros de vida, arreglos de crianza para sus hijos y la renegociación de las prestaciones que tienen con la compañía.

Además de esto, los patronos pueden crear un entorno de apoyo para los empleados VIH positivos que estén tomando la profilaxis de TB para asegurar que se sometan en forma adecuada a esta y a evaluaciones programadas.

Otras infecciones oportunistas incluyen ciertas formas de neumonía, septicemia ("envenenamiento de la sangre"), enfermedades virales o por hongos y ciertos cánceres.

Se han logrado importantes progresos en prevenir o retrasar las infecciones oportunistas, lo que ha resultado en el aumento significativo de las expectativas y la calidad de vida entre aquellos que viven con el VIH, incluyendo la posibilidad de seguir trabajando.

El desarrollo de medicinas contra el VIH que prolongan la vida, ha traído grandes esperanzas. Muchas compañías han decidido, por razones tanto humanitarias como comerciales, ayudar a todos sus empleados VIH positivos a obtener el tratamiento y las medicinas necesarias, situación que no pueden extender a otros enfermos por el alto costo de estos procedimientos. La decisión de hacer esto entre sus empleados (y tal vez a sus dependientes) requiere de revisar cuidadosamente las políticas de la compañía sobre el tratamiento de enfermedades crónicas, las coberturas de seguros médicos de sus empleados, los beneficios que se derivan de mantenerlos en sus empleos y desde luego, los gastos que todo esto representa. Esta decisión requiere una perspectiva de largo plazo, puesto que tanto el tratamiento con medicinas como el apoyo médico son en sí compromisos de largo plazo.

Ver el estudio del caso 7 para obtener información más detallada y guías sobre las posiciones de las compañías y/o los sindicatos en cuanto a las opciones de terapias de VIH/SIDA.

4.7 LISTAS DE VERIFICACIÓN PARA LA PLANEACIÓN

Las siguientes listas de verificación, ayudarán a las compañías a la hora de tomar decisiones relativas a los programas de prevención y atención de VIH/SIDA/ITS y en la planeación de los mismos, pues proporcionan una amplia gama de factores y opciones. Estas listas también serán útiles cuando se colabore con organismos dedicados a desarrollar o implementar programas sobre el VIH.

La primera lista de verificación ayudará a determinar los componentes del programa sobre VIH que adoptará determinada compañía. La segunda ayudará a decidir cuáles componentes puede diseñar o llevar a cabo la propia compañía y cuáles requieren de ayuda externa. Formar un pequeño equipo con las oficinas de recursos humanos, de servicios médicos, de seguridad y de los representantes de los trabajadores, es una manera de formar consenso sobre los temas de prevención y genera también otras opciones.

¿CUÀLES COMPONENTES DE UN PROGRAMA SOBRE VIH SON LOS MEJORES PARA ESTA COMPAÑÌA?

(Marcar el cuadro correspondiente y/o agregar una nota explicatoria)

	La compañía hace esto y continuará haciéndolo	La compañía considerará esto o planea hacerlo	La compañía hará o considera<u>a</u> rá esto, pero no puede llevarlo a cabo sola	La compañía no puede hacer esto
1 Un programa continuo de educación con:				
1a. Material escrito actualizado para todos los empleados				
1b. Presentaciones informativas ocasionales				
1c. Información sobre comportamiento sexual responsable				
1d. Información sobre confidencialidad y no discriminación				
1e. Información sobre la política de VIH de la compañía y los cambios en ésta				
1d. Información sobre el tratamiento de ITS`s, TB y otras infecciones que proporcionan los servicios de salud cuando estos se encuentran disponibles				
2 Capacitación del personal seleccionado				
2a. Educadores				
2b. Supervisores o representantes de la seguridad del trabajador				
2c. Grupos de apoyo entre los trabajadores				
2d. Grupos entre los gerentes				
3 Distribución de condones				
3 a Los empleados tendrán fácil acceso a un suministro regular de condones				
3 b Las empleadas tendrán fácil acceso a un suministro regular de condones				
3 c Los puntos de distribución estarán dentro de las instalaciones de la compañía				
3 d El programa incluirá información sobre el uso correcto del condón				
3 e La compañía ordenará condones				
4 Diagnóstico y tratamiento de la ITS				
4 a Existen instalaciones clínicas o pueden mejorarse				
4 b El personal de la clínica está capacitado				
4 c La clínica de la compañía mantiene suministros regulares de equipo y medicamentos para el diagnostico y tratamiento				
4 d Se cuenta con procedimientos de confidencialidad y privacidad				
5 Asesoramiento, pruebas y apoyo sobre el VIH				
5 a La compañía capacitará a (o contratará capacitadores para) los asesores y apoyará su trabajo				
5 b La compañía puede obtener el material para las pruebas de VIH e información sobre su protocolo, así como recomendaciones del gobierno y opiniones sobre calidad de los laboratorios				
5 c Hay espacio disponible para realizar las pruebas o impartir el asesoramiento				

	La compañía hace esto y continuará haciéndolo	La compañía considerará esto o planea hacerlo	La compañía hará o considera rá esto, pero no puede llevarlo a cabo sola	La compañía no puede hacer esto
5 d Se llevan a cabo los procedimientos de confidencialidad y privacidad				
5 e Se proporcionará asesoramiento posterior a la prueba				
5 f La compañía promoverá la formación de grupos de apoyo				
5 g Se cuenta con el cuidado que se provee en la casa				
5 h Los supervisores están capacitados para resolver situaciones internas de la compañía, en cuanto a sus trabajadores que son seropositivos				
6 Tratamiento y cuidado del VIH/SIDA y la Tuberculosis				
6 a La compañía ofrecerá a algunos o a todos sus trabajadores y dependientes tratamientos antiretrovirales para la infección del VIH				
6 b La compañía ofrecerá a algunos o a todos sus trabajadores y dependientes tratamientos para las infecciones colaterales del VIH/SIDA como la tuberculosis				
6 c La compañía dará beneficios a los trabajadores que sean seropositivos				
6 d La compañía proveerá medicamentos para la prevención del VIH a sus trabajadoras embarazadas y sus dependientes				

Otras interrogantes surgen sobre la forma en que se manejarán los componentes de prevención y cuidado. Algunas compañías incluirán ciertos componentes y otros no, mientras otras dependerán de alguna organización externa para que diseñen y administren los programas sobre VIH/SIDA. Las listas de verificación anteriores pueden junto con estas siguientes auxiliar en las opciones que adopte una compañía para desarrollar un programa sobre la enfermedad.

	La compañía diseñará y administrará el programa	La compañía colaborará en el diseño y ciertos aspectos de éste	La compañía usará algunos de sus recursos para administrar el programa	La compañía buscará algún organismo externo para administrar el
1 Materiales y presentaciones educativas				
1 a Presentaciones sobre la prevención del VIH				
1b Preparación y distribución de material escrito				
1c Información acerca de los comportamientos sexuales de bajo riesgo				
1d Distribución de la política de la compañía sobre el VIH y sus actualizaciones				
2 Capacitación del personal				
2 a Educadores				
2 b Supervisores y representantes de los trabajadores				
2 c Personal del servicio clínico				
2 d Asesores				
2 e Facilitadores de los grupos de apoyo				
3 Distribución de condones Ordenar el suministro				
4 Diagnóstico y tratamientos de las ITS `s				
4 a Instalaciones dentro de la compañía				
4 b Suministros y medicinas				
4 c Mantener informes confidenciales				
5 Asesoramiento, pruebas y apoyo sobre el VIH				
5 a Instalaciones privada				
5 b Mantener informes confidenciales				
5 c Materiales para el diagnóstico y las pruebas				
5 d Servicios legales				
6 Tratamiento del VIH				

4.8 AYUDA PARA EL DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN DE LOS PROGRAMAS SOBRE VIH/SIDA

Muchas compañías dudan en llevar a cabo un programa sobre VIH pues creen que no tienen la experiencia necesaria. Afortunadamente, hoy en día numerosas organizaciones cuentan con la experiencia y capacidad para desarrollar programas dentro de los lugares de trabajo y están dispuestas a colaborar en el diseño de programas, en capacitar y apoyar al personal, en proporcionar medicinas y en evaluar la efectividad de dichos programas.

Una de las tareas de los directivos de una empresa, es la de contactar a estas organizaciones y negociar un acuerdo aceptable para proveer los servicios. Con el fin de poder lograr la ayuda más apropiada es necesario contactar con dos o más de estas instituciones y organizaciones de las categorías que se mencionan a continuación. Algunos ejemplos de grupos que pueden apoyar a las compañías son:

Programa Nacional del Control del SIDA: este programa generalmente forma parte del gobierno y tiene acceso a información y experiencia internacional. Puede por lo regular, ayudar al suministro de condones y a proporcionar amplia información relativa al VIH/SIDA.

Personal médico de los sectores público y privado, especialistas en VIH, ITS, tuberculosis u otras enfermedades infecciosas. Generalmente también pueden ayudar a que se obtenga información sobre proveedores de medicinas.

Aosociaciones empresariales : las Cámaras Nacionales de Comercio y las federaciones patronales tienen literarelacionada con el VIH y el Sida y experiencia dircta o indirecta que han obtenido por colaborar con compañias para desarrollar programas de prevención (ver el estudio del caso 4)

Sindicatos y asociaciones de trabajadores: los sindicatos nacionales y las confederaciones de trabajadores tienen cada vez más experiencia en los programas sobre VIH en el lugar de trabajo.

ONG: estas organizaciones son a menudo las que cuentan con la experiencia más directa en el diseño e implementación de programas de prevención y atención de VIH y Sida.

Personas que viven con VIH: cada vez más. las personas infectadas y afectadas por el VIH están formando grupos de apoyo e instalando clínicas para la atención y la conseería. Algunos de estos grups de apoyo tienen experiencia en protocolos de tratamiento.

Organizaciones internacionales: el ONUSIDA y otros grupos de Naciones Unidas, han desarrollado guía prácticas y documentado los casos que han tenido mayor éxito. La OIT cuenta con un módulo sobre VIH y Sida dentro de una serie denominada “Su salud y seuridad en el trabajo”, que puede verse en : www.itcilo.it/english/actrav/telearn/osh/aids/amain.htm

La irganización Family Health International (FHI, publica esta guía), tiene más de 15 años de experiencia en programas de prevención y atención del VIH y el Sida en el lugar de trabajo.

FHI, CARE , Futures Group y otras empresas de asistencia técnica internacional, reciben fondos de organismos y agencias extranjeras bilaterales de ayuda (como la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y el Departamento Británico para el Desarollo Internacional.

Futures Group, a través del Proyecto POLICY, tiene una base de datos de las políticas nacionales sobre el VIH y el SIDA. Se puede acceder a esta base en la página web:www.tfgi.com

4.9 MONITOREO DE LA IMPLEMENTACION Y EFECTIVIDAD

Hay variaos niveles para monitorear la efectividad de un programa sobre VIH en el lugar de trabajo:

Solicitar retroalimentación de los trabajadores: puede hacerse de manera informal colocando un buzón de sugerencias o por pláticas entre compañeros, o hacerse de manera más formal organizando reuniones para evaluar la aceptación que tienen entre los trabajadores, los distintos componentes del programa de la compañía. Los gerentes de recursos humanos y de servicios médicos pueden consultar con su personal la aceptación que esté teniendo el programa y los asistentes en las tiendas y los supervisores registrar la aceptación del programa o los cambios de actitudes.

Rastreando los cambios en los indicadores clave: los indicadores sugeridos en el capitulo 2 para evaluar el impacto del VIH en la compañía son válidos y útiles durante la implementación del programa. El registro mensual del ausentismo, retiros por razones médicas, retrasos e interrupciones en la producción, funerales, asistencia a funerales, costos del equipo clínico y costo de medicamentos, pueden ayudar a las compañías a evaluar el impacto de la epidemia.

Los indicadores básicos de cada componente del programa en el lugar de trabajo, deben desarrollarse y evaluarse regularmente.

Las compañías que trabajan con proveedores externos de servicios, deben insistir a estos que lleven un monitoreo sobre la aceptación y uso de los servicios entre los trabajadores.

Evaluación del programa: se recomienda que se haga una evaluación sobre la efectividad del programa después de tres o cuatro años de que se esté llevando a cabo, en especial en empresas grandes o en aquellas que se auxilian de recursos externos. El diseño de la evaluación, en especial la que se refiere a los cambios conductuales, puede ser difícil, por eso, acudir a la experiencia externa puede ser una opción apropiada para la mayoría de empresas que deciden hacer evaluaciones sobre los programas de VIH en su lugar de trabajo.

CAPÍTULO CINCO

MANEJO DEL IMPACTO DEL VIH/SIDA EN UNA COMPAÑÍA

Los puntos de discusión en relación con la política sobre VIH (capítulo 3) y los programas (capítulo 4), se aplican principalmente a la prevención –reducir el riesgo y nivel del VIH en el lugar de trabajo. A pesar de estos esfuerzos, habrá compañías que tendrán empleados VIH positivos. Este capítulo se enfoca en los pasos que deben tomar los directivos de las empresas y los representantes de los trabajadores para enfrentar la realidad del VIH/SDIA en el lugar de trabajo.

5.1 MANTENER EL COMPROMISO SOBRE LA PREVENCION Y LA ATENCIÓN DEL VIH/SIDA

La planeación proactiva para el VIH permitirá a los gerentes, supervisores y trabajadores evaluar la forma en que la epidemia puede afectarlos a ellos y al entorno de trabajo. La política de la compañía sobre la infección establece un marco para responder a las situaciones que puedan surgir. Asegurar que los gerentes y trabajadores tengan información actualizada sobre la prevención y tratamiento y sobre la política de la compañía, le ayudará a ésta a afrontar más fácilmente el VIH Además, actualizar los programas de prevención del VIH y mantener visibilidad de las diferentes actividades y componentes, demostrará que tienen amplio criterio sobre la enfermedad y sus consecuencias humanas. Si una de las iniciativas de la compañía es haber designado a algún trabajador (o a un grupo de ejecutivos y trabajadores) para que se encargue de todos los asuntos y actividades sobre el VIH, habrá de considerar ampliar o rotar el puesto para mantenerlo activo. Una empresa en Costa de Marfil (junto con el Programa Nacional de Control del SIDA y otras ONG) patrocina una feria anual sobre el SIDA para sus trabajadores y sus dependientes. Dicho evento demuestra el compromiso de la empresa hacia la prevención y el bienestar de todo su personal y sus familias.

> "Cada vez es más claro que si los gerentes continúan ignorando esto (el VIH) y no se avocan a manejar la situación y los aspectos culturales relacionados con esto, no serán capaces de resolver la anunciada crisis que ocasiona la ignorancia de esta epidemia"
>
> FUENTE: B. Hobololo. Facultad de Ciencias Humanas de Bordertechnikon, East London, Sudáfrica.

5.2 PROTEGER EL CONOCIMIENTO Y LAS HABILIDADES EXISTENTES (EN EL TRATAMIENTO, CA PACITACIÓN, ETC)

Una cualidad valiosa de los empleados de cualquier nivel es su capacidad de desarrollar sus funciones eficientemente. Esta capacidad proviene de habilidades innatas, de educación y experiencia previas y de la experiencia adquirida en el trabajo durante el desarrollo de sus funciones. Ciertas empresas en el Sur y Este de África se han protegido en contra de la pérdida de empleados y sus capacidades, de varias maneras:

- Capacitando a dos o más obreros para que realicen cierto trabajo, o capacitarlos en diferentes puestos para que puedan desarrollar varias funciones;
- Seleccionar a ciertos obreros VIH positivos y proporcionarles las medicinas antirretrovirales para reducir los síntomas y prolongar la vida y el tiempo en sus trabajos;
- A lterar la producción interna y/o los procesos de supervisión para poder acomodar las eventuales interrupciones, por ejemplo en la línea de ensamblado o en las funciones contables.
- Intensificar los esfuerzos hacia la prevención por medio de los programas comunitarios y los programas de la compañía. Cada una de estas opciones cuesta dinero, así que cada compañía tendrá que decidir cual de los enfoques adopta. Las compañías más grandes han encontrado que capacitar a diferentes obreros para un solo puesto e intensificar la prevención, es lo que resulta menos costoso. Las compañías pequeñas podrían tomar este ejemplo y darse cuenta que siempre resulta más económico capacitar a varios obreros en un solo puesto, que perder a un obrero especializado y luego tener que capacitar a algún nuevo trabajador.

En el 2001, varias grandes empresas que operan en Sudáfrica decidieron proporcionar medicamentos antirretrovirales a ciertos obreros VIH positivos. En estos casos, resultó que el costo anual de medicinas y servicios médicos, fue más bajo que aquel ocasionado por el prolongado ausentismo, el aumento de las prestaciones y la pérdida de los trabajadores.

Las empresas pequeñas a menudo no cuentan con los recursos para ofrecer las medicinas antirretrovirales. En Sudáfrica, una asociación comercial está analizando la posibilidad de comprar estos medicamentos al mayoreo para después venderlos a sus empresas asociadas. Otras pequeñas empresas han examinado la forma de sustituir la mano de obra con tecnología, es decir, mayor uso de computadoras.

5.3 MINIMIZAR EL IMPACTO SOBRE LOS BENEFICIOS

Los esfuerzos para minimizar el aumento en los costos de los beneficios o prestaciones son iguales de importantes que aquellos de retener a los trabajadores. Todas las compañías tienen a veces que tomar decisiones difíciles y revisar las consecuencias que traerían la reducción general de prestaciones, o el otorgarlas sólo a ciertos empleados y ver qué impacto produciría esto en la moral de los trabajadores y en la productividad. Obviamente no hay respuestas fáciles. Hay ciertas prestaciones que establece la ley, como la atención en salud y el seguro social, que no podrán cambiarse a menos que cambien las políticas nacionales.

Otro tipo de prestaciones, dependen de cada empresa, como permisos para ausentarse del trabajo por causas emocionales y es ahí donde éstas pueden hacer cambios. Algunas compañías han tratado de reducir el costo de las prestaciones que ocasiona el VIH por medio de limitar los permisos para ausentarse por causas emocionales o para asistir a funerales de compañeros y no ofrecer transporte a los trabajadores para asistir a los funerales, etc.

Algunas otras empresas que tienen programas de retiro, han animado a sus empleados enfermos a que se jubilen antes de tiempo y vivan de sus pensiones. Esto ha traído al parecer, resultados mixtos. Por un lado, puede haber ahorro para la compañía en los costos de salud, dependiendo del número de empleados y de las tasas de infección del VIH. Por otro lado, los fondos para el retiro se han ido mermando, dejando menos dinero para la jubilación del resto de trabajadores.

La colaboración y el compartir gastos con otras compañías pueden reducirlos. Por ejemplo, hacer arreglos para comprar al mayoreo artículos o productos de uso común o recurrir a la ayuda de las cámaras de comercio y de las asociaciones obrero patronales. Manejar ciertas funciones de manera externa en vez de interna, también puede ayudar a reducir costos.

5.4 PROTECCIÓN CONTRA LAS PÉRDIDAS ECONÓMICAS (SEGUROS, BANCOS, TIENDAS DE MENUDEO)

Igual que en el punto anterior en que se intenta reducir el impacto que tiene el VIH en los beneficios y prestaciones, los esfuerzos por prevenir las pérdidas en el ingreso, resultan tarea complicada. Por ejemplo, si una tienda reduce el crédito que otorga por temor a tener pérdidas por deudas no pagadas, provocará que la gente no quiera comprar ahí y al final verá que este procedimiento no le significó ningún ahorro. Las compañías de seguros tienen situaciones similares. Los posibles clientes se muestran renuentes a comprar seguros médicos o de vida, si la aseguradora pone como condición que se sometan a la prueba del VIH.

5.5 REFORZAR LOS PROGRAMAS DE PREVENCION EN EL LUGAR DE TRABAJO

Existe información disponible sobre las lecciones aprendidas acerca del VIH/SIDA y las actualizaciones o nuevos descubrimientos pueden irse introduciendo paulatinamente para fortalecer o reforzar los programas dentro del lugar de trabajo. Por ejemplo, proveer tratamiento a los trabajadores con ITS y/o TB (como vimos en el capítulo 4) puede reducir los gastos médicos y el ausentismo. Es muy importante que los empleados que saben que son VIH positivos, se sometan a la prueba de la tuberculosis pues se ha comprobado que tienen entre 5 y 10 veces más riesgo de contraerla que aquellos que no tienen el virus. Cualquier empresa grande o pequeña debe prestar atención a esto y animar a sus trabajadores a utilizar los servicios clínicos.

> "El hecho de que los directivos de una empresa estén conscientes sobre el VIH e incluso puedan elaborar estadísticas no es suficiente. Tienen que saber afecta el VIH a su lugar de trabajo ; tienen que conocer y comprender a sus trabajadores que están padeciendo la infección e involucrarse de lleno en desarrollar una política y establecer programas dentro de sus compañías "
>
> Fuente: Geraldine Fraser – Moleketi, Ministro de Servicios Públicos y Administración de Sudáfrica, en un discurso ante el Consejo Superior Metropolitano de Johannesburgo, el 29 de septiembre del 2000.

CAPÍTULO SEIS

LIDERAZGO DE LA COMPAÑÍA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

Los directivos de las empresas y los trabajadores son líderes en sus comunidades. Muchos han tomado la responsabilidad del liderazgo de forma seria, tratando de llegar a las comunidades a través de sus compañías ya sea durante o después de sus jornadas laborales. Algunas compañías han proporcionado asistencia para planificación familiar durante varias décadas. Otras apoyan en forma regular a las comunidades y otras alientan a sus trabajadores a inscribirse en clubes y asociaciones, lo cual también se refleja favorablemente en la compañía. En resumen, el compromiso y la responsabilidad social son asuntos en los cuales la cultura empresarial hace profundo énfasis.

La epidemia del VIH continuará (y seguramente aumentará) el compromiso social que tienen las empresas, en diferentes niveles. Primero, porque en la mayoría de los casos, si los trabajadores se infectan con el VIH, generalmente es fuera de sus trabajos y es por eso que los programas de prevención de la comunidad son tan importantes para las compañías. Segundo, porque las decisiones que adopten los gobiernos sobre las normas y la asignación de recursos relacionados con la prevención y atención del VIH dentro de las compañías, tienen impacto directamente sobre los sectores empresariales. Tercero, porque la mayoría de las empresas están ligadas entre sí por los mecanismos de compra y venta y estos sólo pueden llevarse a cabo de manera eficiente cuando su productividad y operaciones son adecuadas.
Para tener un rol activo en los programas de prevención y atención del VIH, hay tres factores a considerar:

Responsabilidad social: Las compañías que deciden involucrarse en este asunto, obtienen con frecuencia beneficios directos e indirectos: una imagen pública positiva, un mayor sentido de colaboración con las comunidades, publicidad en los medios de comunicación y un mayor acceso con los tomadores de decisiones preocupados por el tema en otros sectores.

Bienestar del trabajador: El principal activo de una compañía, es contar con personal que se encuentre saludable y satisfecho en su trabajo. Un programa de VIH en el lugar de trabajo, efectivo y completo, respaldado por una política realista, ayuda a fortalecer estas características.

El interés propio de las compañías: Ejemplos en los cuales se han adoptado estos tres elementos, incluyen:

- En Sudáfrica, la compañía minera Goldfields Mining Company, lleva a cabo un programa interno de prevención y atención del VIH y apoya los programas de la comunidad para la reducción de ITS. El ausentismo por ITS se redujo en un 50% en un período de tres años.
- La Confederación de la Industria de la India (CII), involucra a miles de empresas en las actividades relacionadas con la salud, la educación, el VIH, el desarrollo de la juventud y otras actividades sociales. Su programa sobre VIH destaca la importancia de controlar la enfermedad dentro de los ámbitos laborales no sólo para proteger las utilidades, sino también para servir a los intereses comunitarios y nacionales.
- La Cámara Empresarial de Sudáfrica, que representa a cerca de 40,000 compañías grandes y pequeñas, ha usado su influencia para lograr que las empresas chicas con menores recursos puedan adquirir las medicinas antirretrovirales a precios competitivos.

Tener liderazgo en los asuntos relacionados con el VIH, puede dividirse en dos categorías: entre colegas (de compañía a compañía o de sindicato a sindicato) o trabajando en conjunto con los líderes de otros sectores.

6.1 INCIDENCIA POLÍTICA Y EDUCACIÓN DE COMPAÑÍA A COMPAÑÍA

Una compañía por sí sola no puede manejar toda la problemática que rodea al VIH aún cuando cuente con un programa interno de prevención y el apoyo de la comunidad. La experiencia ha demostrado que son necesarios esfuerzos sostenidos, en varios niveles y a través de muchos canales para lograr cambios en comportamientos y en las sociedades.

Sólo por medio de la membresía en asociaciones de empresas, trabajadores y profesionales, los directivos y sindicatos pueden promover la discusión y compartir información, las experiencias y los puntos de vista relacionados con el VIH. Por ejemplo, se pueden incluir vinculados al VIH en las agendas de las reuniones. En países o regiones donde la tasa de prevalencia de VIH es de alrededor o más del 5% en la población adulta, es necesario que cada reunión de asociaciones de empresas o trabajadores debería incluir una discusión sobre algún aspecto de la prevención y atención del VIH.

La mayoría de las compañías necesitan guías para el diseño, implementación y evaluación de los programas relativos al VIH. Aquellas que ya cuentan con políticas y programas efectivos, pueden ayudar a sus colegas compartiendo su experiencia y mostrándoles el proceso a seguir para el desarrollo de dichos programas. Como ya dijimos anteriormente, hay grupos especializados en el desarrollo de programas sobre el VIH. La experiencia directa de una empresa, proveniente de sus departamentos de recursos humanos y de servicios médicos muestra ejemplos reales que sirven de información y ayuda a otras compañías. Las preguntas más frecuentes que surgen de las empresas que quieren iniciar sus propios programas sobre VIH son:

- ¿Cómo persuadimos a los directivos a iniciar un programa de prevención de VIH?
- ¿ Cómo identificamos la ayuda externa?
- ¿Cómo encontramos recursos locales que nos ayuden a diseñar un programa de prevención?
- ¿Qué incluye un programa de prevención?
- ¿Cómo han respondido hasta ahora los empleados de otras compañías a los programas de prevención?
- ¿Están logrando los programas de prevención de otras compañías cambios en las actitudes y comportamientos de sus trabajadores?

Las preguntas que surgen del personal de recursos humanos de las compañías donde ya hay programas de prevención, son a menudo:

- ¿Cuáles son los indicadores comprobados para monitorear el progreso del programa?
- ¿Cómo hacemos llegar a los trabajadores la nueva información sobre el VIH?
- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de dar a los empleados opciones de tratamiento y atención?

Esta guía da respuesta a algunas de las preguntas, pero el aprender de y con los colegas proporciona

una dimensión más directa y personal a la hora de tratar con asuntos complejos. El estudio de caso 6 muestra un ejemplo de la colaboración entre las autoridades regionales y una compañía de África del Oeste que ha desarrollado un exitoso programa de prevención y atención del VIH.

Los ejecutivos y personal de las asociaciones obrero patronales son los responsables de incluir el tema del VIH infección en sus juntas y reuniones.

Cada día existe más colaboración entre empresas y trabajadores sobre la problemática del VIH. Algunos ejemplos incluyen:

- La Coalición Empresarial sobre VIH de Tailandia, que comparte experiencias y ejemplos de políticas internas entre compañías asociadas y no asociadas a ellos.
- El Congreso de Asociaciones Comerciales de Sudáfrica (CACSA) que ayuda a sus asociados a negociar políticas sobre VIH y ha formado parte de una amplia coalición para proveer medicamentos de bajo costo a individuos VIH positivos, no solo a miembros del sindicato.

Las compañías pueden usar sus relaciones con otras compañías para promover los programas de prevención. Por ejemplo, se le puede pedir a los subcontratistas y proveedores que tengan sus propias políticas y programas como condición para hacer negocios con una empresa. Los nuevos contratos que se hagan entre compañías y proveedores pueden incluir que estos den capacitación a sus gerentes y supervisores sobre el VIH. La gran compañía de diamantes "Debswana" de Botswana, ha usado esta estrategia. Estipula que los subcontratistas desarrollen sus propias políticas sobre VIH y que estas prohíban la discriminación de personas con VIH, aseguren la confidencialidad y establezcan normas para la jubilación por motivos médicos. Esto no sólo ayuda a que se tengan reacciones más positivas en cuanto al VIH sino que también ayuda a que Debswana se proteja para obtener suministros y servicios más eficientes de sus subcontratistas.

6.2 INCIDENCIA POLÍTICA EN EL GOBIERNO Y OTROS SECTORES

A medida que los sectores gubernamental y privado vayan mostrando mayor interés en la epidemia, irán adoptando, cada vez más, decisiones que afecten a las empresas y a los trabajadores. En algunos países, las reuniones que llevan a cabo los gobiernos con las empresas y los trabajadores facilitan el intercambio de ideas y propicia la oportunidad de llegar a consensos en asuntos legislativos y regulatorios. En Zimbawe, dichas reuniones incluyen las iniciativas nacionales sobre el VIH.

En la mayoría de los casos hasta ahora, las federaciones patronales y los sindicatos no han usado efectivamente su influencia para presentar el tema del VIH a los gobiernos. Sin embargo, es necesario informar a los gobiernos del impacto de la epidemia en la productividad de las compañías, en las preocupaciones de los trabajadores y en la planeación general de programas de recursos humanos relacionados al VIH. En Sudáfrica, la federación de asociaciones comerciales (CACSA) se ha unido con otras organizaciones para convencer al gobierno, aún renuente de proveer medicinas antirretrovirales a la población VIH positiva, incluyendo a las embarazadas.

La interacción entre el gobierno, las empresas y los trabajadores es vital para poder ampliar, conformar y administrar una estrategia nacional contra el VIH. La incidencia política se puede enfocar en reducir el riesgo de los trabajadores a contraer la infección del VIH, reducir el papeleo y los trámites aduanales para agilizar el cruce en las fronteras para que los choferes no tengan que estar ahí por mucho tiempo. La incidencia política también puede ayudar a asegurar que los gobiernos pongan establecimientos de salud cerca de las grandes construcciones, como parte del proceso de aprobación de los proyectos. También es requerirá incidencia política entre compañías de diferentes sectores. Por ejemplo, las compañías aseguradoras que tienen a su cargo los seguros de los obreros, querrán cerciorarse de que las primas cubran el VIH.

Una empresa puede incentivar a otra con la que tiene relaciones comerciales a que desarrolle programas de prevención. En Tailandia, una aseguradora ofrece primas reducidas a las empresas que tienen programas de prevención y otra compañía en Sudáfrica le pide a sus subcontratistas que tengan dichos programas también.

Las compañías y sus trabajadores pueden informar y apoyar, individual o colectivamente, a otros sectores de la sociedad pues todos se ven afectados por el VIH y el Sida, desde comunidades religiosas, organizaciones de trabajadores, hasta servidores públicos que día con día pierden a sus técnicos y profesionales a causa de ella. Esto abre la oportunidad para el diálogo, la colaboración y la acción colectiva en los sectores, y cada uno puede ofrecer habilidades especiales o ventajas comparativas.

A menudo se destaca que el VIH es un tema de desarrollo. Como tal, su impacto cruza todos los sectores de la sociedad. Por lo tanto, es importante que haya unión y esfuerzos conjuntos para reducir su impacto y no esperar que las empresas y los trabajadores realicen solos esta tarea. El ser líderes en asuntos sobre VIH tiene que ir más allá de los recintos laborales a la comunidad en general y ya sea por responsabilidad social o por interés propio, es tarea de las empresas involucrar a los demás, de forma creativa, en los programas e iniciativas para responder a la epidemia.

ANEXO A

ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN: UN PANORAMA GENERAL [1]

¿QUÉ SON EL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN?

De acuerdo con Weiss et al., "Estigma es un proceso social o una experiencia personal caracterizada por la exclusión, rechazo, acusación o devaluación que resultan en un juicio social adverso sobre una persona o un grupo." Discriminación, como es definida por ONUSIDA en su Protocolo para identificar la discriminación en contra de personas que viven con VIH (2000) , se refiere a cualquier forma de distinción, exclusión o restricción que afecta a una persona, usualmente, pero no siempre, en virtud de una característica personal inherente, independientemente que haya una justificación para estas medidas.

UNA NUEVA VISIÓN DEL FENÓMENO DEL VIH/SIDA

A finales de la década de los ochenta hubo un movimiento para dar una segunda y detallada apreciación a la epidemia global del SIDA que parecía ser diferente en las diversas áreas del mundo. Esta apreciación llegó a una clara conclusión: la mayoría de aquellos afectados por el VIH tenían algo en común, eran de una forma u otra, marginados dentro de la sociedad. Esto llevó a personas como Jonathan Mann, entonces director del programa global sobre el SIDA de la Organización Mundial de la Salud, a hacer notar que en realidad había tres fases de la epidemia: la epidemia de la transmisión del VIH, la epidemia del SIDA y finalmente, la epidemia del estigma, discriminación y negación.

IMPORTANCIA DEL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN VINCULADOS AL VIH/SIDA

Las personas experimentan estigma cuando se siente o se les han hecho sentir avergonzados debido al VIH/SIDA. Cuando las personas con VIH son tratadas injustamente como resultado de su estatus VIH positivo, sufren entonces discriminación. La discriminación en contra de las personas que viven con VIH puede traducirse en la pérdida de trabajo o casa, negación de servicios de atención, en la expulsión de los hijos de las escuelas. El temor al estigma y la discriminación evita que las personas tengan acceso a servicios relacionados con el VIH. Siempre existe el riesgo de que aquéllos que resulten positivos experimenten discriminación, abandono, violencia o serias reacciones emocionales. El miedo al estigma y a la discriminación es la razón por la cual las personas quieren que la información relacionada a su estatus VIH y otra de carácter personal se mantenga confidencial. Los esfuerzos de prevención también se ven afectados por el estigma y la discriminación, ya que evitan que se hable abiertamente del tema, especialmente en lo que se refiere a la vida sexual de las personas, lo que trae como consecuencia la incapacidad para disminuir el número de nuevos casos.

[1] ANEXO A Escrito por Anuar Luna y Ken Morrison.

EL PROYECTO MO KEXTEYA [2]

El proyecto "Mo Kexteya: Reducción del estigma y discriminación relacionados con el VIH y el SIDA en México", fue financiado durante su primera fase, fase diagnóstica para comprender mejor las causas y consecuencias del estigma y discriminación relacionados al VIH/SIDA en México, por los proyectos POLICY México y Measure Evaluation a través de la USAID. Un conjunto de actividades paralelas fue implementado por POLICY en colaboración con organizaciones comunitarias en Sudáfrica.

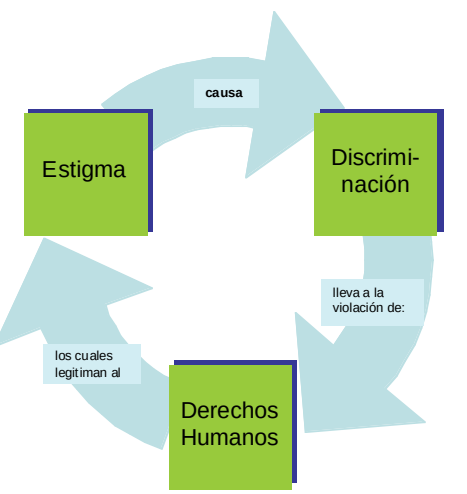
Esta fase diagnóstica investigó temas relacionados al estigma y la discriminación vinculados con el VIH y el SIDA, los cuales incluyen estigma interno en PVVS (Personas que Viven con VIH/SIDA) y HSH (hombres que tienen sexo con hombres), barreras en la provisión de los servicios de salud, leyes y política pública y discurso público en los medios de comunicación. En el proceso, se ha tratado de examinar cuidadosamente no solo las causas y consecuencias, sino también cómo podemos medir el estigma y la discriminación. El proceso fue llevado a cabo con un enfoque multisectorial que movilizó e involucró a muchos actores clave en la respuesta al VIH/SIDA en México, incluso miembros de las poblaciones clave, ONG, periodistas, académicos, y representantes del Programa Nacional de SIDA.

Los resultados más destacados de la fase diagnóstica incluyen: mayor entendimiento de la situación del estigma y discriminación relacionados al VIH en México, mejor entendimiento de sus causas y consecuencias, la movilización de actores clave, desarrollo de asociaciones entre diversas agencias e instituciones, involucramiento de personas que viven o están afectadas por el VIH/SIDA, un enfoque progresivo en el desarrollo de capacidades y el desarrollo de un plan de acción basado en los hallazgos.

El plan de acción incluye intervenciones y creación de asociaciones para abordar siete temas integrales con siete públicos meta: estigma interno en personas que viven con VIH/SIDA (PVVS), estigma dentro de la comunidad gay, monitoreo de la discriminación y desarrollo de políticas públicas, desarrollo de capacidades en prevalencia política y derechos humanos, estigma y discriminación en la provisión de servicios de salud, políticas en el lugar de trabajo en compañías multinacionales, trabajo con organizaciones religiosas para reducir estigma, desarrollo de intervenciones para la reducción del estigma con sindicatos y trabajo con periodistas para reducir el estigma en el discurso público.

ESQUEMAS PARA COMPRENDER DEL FENÓMENO DEL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN

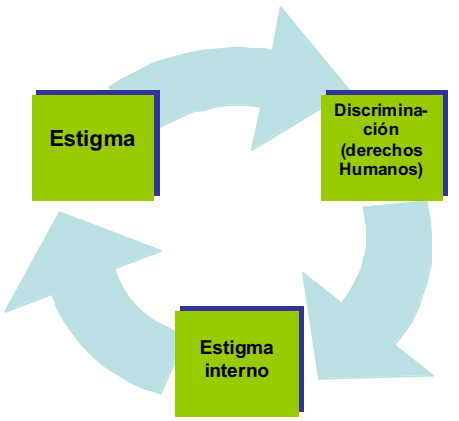
Para comprender de mejor forma cómo surgen los fenómenos relacionados con el estigma y la discriminación se eligió del trabajo de ONUSIDA, Peter Aggleton y Richard Parker, el cual toma como base el "círculo vicioso" del estigma y discriminación. Este ciclo sostiene que el estigma es una causa clave para la acción discriminatoria. La acción lleva a la violación de los derechos humanos, que, en consecuencia legitima el estigma. Y el ciclo comienza de nuevo.



A este esquema debemos añadir un aspecto crucial y poco explorado: el estigma interno en personas que viven con VIH/SIDA, pero también en poblaciones clave a la epidemia. De esta forma obtenemos un nuevo esquema de trabajo en el que el ciclo comienza con el estigma, el cual lleva a la discriminación, generando una relación causa efecto la cual causa

[2] Mo Kexteya: del náhuatl (lengua hablada por el pueblo Mexica, aún viva en muchas zonas de México), connota similitud, comparación y semejanza o 'aparecer', 'salir', 'cambiar'.

estigma interno que a su vez, acepta y en ciertos casos refuerza el estigma.



ESFERAS DEL ESTIGMA, LA DISCRIMINACIÓN Y AUTO ESTIGMA

El estigma se presenta principalmente de tres formas: estigma pre existente, estigma relacionado al VIH, y el estigma palpable o tangible. Las características recurrentes del estigma pre existente incluyen: desviación de la norma e inferioridad, y se relaciona con elementos sobre sexualidad, género y pobreza.

El patrón del estigma palpable o tangible consistente en tres aspectos: identificar a aquellos infectados, crear una distancia hacia ellos (a menudo aislándolos), y restringiéndolos (ya sea en acciones prohibitorias o en aspectos de confinamiento). La discriminación abarca tres amplias categorías: las leyes, la aplicación de las leyes (o práctica) y los derechos humanos.

En relación al estigma interno, este puede ser dividirse en tres categorías: la internalización del entorno que rodea a la persona, auto percepción, y el entorno que rodea a la persona y las acciones protectoras hacia sí mismo. En el área del entorno que rodea a la persona se observan diversos elementos que interactúan entre sí y que conducen a un sentimiento de pérdida total de control. En el área de auto percepción, existen tres elementos recurrentes: vergüenza, miedo y culpa; a esto debe añadirse la angustia. Las acciones protectoras más recurrentes incluyen: evasión, aislamiento y subterfugio (formas de ocultar información, decir verdades a medias y mentir).

EL ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN VINCULADOS AL VIH EN EL CONTEXTO MEXICANO

Desde el comienzo de la epidemia del SIDA en México, como en la mayoría de lo países de América Latina y el Caribe, los casos de VIH se han concentrado en comunidades gay y entre hombres que tienen sexo con hombres (HSH). El estigma y discriminación relacionados con VIH en México ha incluido la negación de tratamiento a personas que viven con VIH, tratamientos inadecuados o inapropiados, la negativa a contratar o despidos injustificados, falta de confidencialidad y la indiferencia. También han presentado casos de violencia e incluso la muerte de personas que vivían con VIH o que se sospechaba que estaban infectadas. Los hombres gay y HSH, grupos mayormente asociados con el SIDA en México, han sido blanco de odio y desdén por mucho tiempo; muchos se ven forzados a vivir una doble vida, ocultando su orientación sexual.

En 1992, la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, adoptó una postura sobre el SIDA. Como resultado, México creó una Norma Nacional en 1995 que declaraba que el personal médico no podía discriminar a una persona con VIH o SIDA. En el año 2000, ONUSIDA solicitó a los programas nacionales que comenzaran a reunir información en áreas de estigma y discriminación en el monitoreo nacional. En el 2002, en la Décimo Cuarta Conferencia Internacional del SIDA en Barcelona, el Secretario de Salud de México, el Dr. Julio Frenk, puso de manifiesto la necesidad de una “tercera generación” de monitoreo epidemiológico –que midiera el estigma y la discriminación– para determinar si se estaba logrando algún progreso en esta área.

En el 2003 se crea la CONAPRED (el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación) y en ese mismo año se aprueba la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual es reglamentaria del artículo 1º Constitucional, que en su párrafo tercero explicita que la discriminación en México queda prohibida. Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación No. 8, el 11 de junio del 2003.

Existe una sólida base legal relacionada a la discriminación basada en la igualdad, la anti discriminación y los derechos humanos planteados en la Constitución, las leyes federales sobre discriminación y los tratados internacionales a los que pertenece México. Por otro lado también existe una falta de práctica sistemática y presencia de pasividad por la mayoría de las autoridades cuando se requiere combatir los actos discriminatorios. Las regulaciones existentes son insuficientes respecto al uso obligatorio de la prueba o al despido basado en los resultados de la prueba. No obstante existen buenos ejemplos de leyes que deberían ser promovidas como el Código Penal de la Ciudad de México.

En México, como en la mayoría de los países de América Latina, la prevalencia del VIH aún es baja. Esto representa una oportunidad única en la historia para actuar y evitar que la epidemia crezca a magnitudes incontrolables. Estamos en un momento clave en el que aún es posible echar a andar intervenciones en prevención, cuidados y apoyo que permitan frenar el avance del fenómeno. También es un momento oportuno para generar los cambios complejos que la sociedad necesita poner en marcha para poder dar una respuesta efectiva al fenómeno del estigma y la discriminación relacionados con el VIH/SIDA en México.

EL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN VINCULADOS CON EL VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El sector laboral, juega un papel determinante en el desarrollo y generación de riqueza y bienestar de los países. Las empresas representan un aspecto fundamental de la columna vertebral de la economía. Junto con los procesos de democratización, son un motor que impulsa el desarrollo sostenible de las naciones. Sin embargo el desarrollo sustentable no es posible si aunado a la generación de riqueza, las empresas no tienen la capacidad de asumir una responsabilidad social. Esta responsabilidad social consiste básicamente en impulsar políticas dentro de las empresas que muestren una preocupación por los aspectos relacionados con la salud y la educación de sus empleados.

Conforme la epidemia del VIH se va dispersando entre los miembros de las sociedades, está va filtrándose en cada aspecto de la vida de las personas. En este contexto, el estigma y la discriminación vinculados al VIH/SIDA en el lugar del trabajo no ha sido la excepción. Desde el inicio de la epidemia se han documentado diversos casos de despidos injustificados a empleados de empresas, así como la negativa de contratar a personas que viven con VIH. Estas actitudes son consecuencia de un entendimiento limitado del VIH/SIDA, el miedo y la ignorancia prevalecientes en torno a la epidemia. Por ello es necesario que las empresas reconozcan la importancia de desarrollar políticas basadas en hechos objetivos. Esta práctica es indispensable para sensibilizar y mejorar el entorno en el lugar de trabajo y, por consiguiente enfrentar el estigma y la discriminación vinculados al VIH/SIDA.

Si las empresas tienen la capacidad de vislumbrar que el desarrollo de políticas positivas en torno al VIH/SIDA representa en una inversión redituable a largo corto, mediano y plazo, ya que al hablar del tema y crear un entorno favorable esto traerá como resultado ahorros en los gastos que las empresas tienen en cobertura de ausencias, pago de seguros médicos y horas de trabajo perdidas por problemas de salud vinculados al VIH/SIDA. Esto, en el lenguaje de las empresas, representa una ganancia en la capitalización, optimización y potenciación de sus recursos humanos, principal componente de toda empresa exitosa.

Por lo anterior, el generar actitudes solidarias, de apoyo y conocimientos libres de prejuicios, garantiza que el sector privado juegue un papel determinante en la respuesta nacional al VIH/SIDA de cualquier país. El presente manual busca apoyar este proceso, ya que hemos reconocido que enfrentar el estigma y la discriminación en el lugar de trabajo, sin duda es una estrategia clave para mejorar el entorno y crear una respuesta al VIH/SIDA libre de estigma y discriminación.

ANEXO B

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Abstinencia: No tener relaciones sexuales

Actitudes de género: Las actitudes, roles y responsabilidades aprendidas y culturalmente definidas para hombres y mujeres. Pueden variar con el tiempo o entre las diferentes sociedades.

Adolescentes: Jóvenes de entre 10 y 19 años. Las mujeres en este grupo con frecuencia tienen alto riesgo de contraer el VIH y otras ITS por razones sociales y biológicas.

Asintomático: Que no tiene síntomas de infección o padecimiento (es decir, el paciente no se queja de ningún síntoma). La mayoría de las personas VIH positivas son asintomáticas por cinco a diez años o más.

Atención primaria: Atención médica básica, la primera fase del tratamiento médico de un padecimiento.

Circuncisión: En hombres, remover el prepucio del pene.

Coerción sexual: Forzar a alguien a tener sexo en contra de su voluntad, a través de violencia o de amenazas de severas consecuencias sociales o de sobornos materiales y financieros.

Cofactores: Factores que aumentan la probabilidad de que se desarrolle una enfermedad. Por ejemplo, las infecciones transmitidas sexualmente como son la gonorrea y la clamidia son cofactores para la transmisión del VIH.

Compañía: Las personas que conforman un negocio, trabajadores, supervisores, gerentes y directivos.

Comportamientos preventivos: Conducta que reduce la exposición a los riesgos en la salud: el uso de condones, informarse sobre problemas de salud reproductivo y relacionarse con compañeros que no tengan comportamientos riesgosos.

Discriminación: Negar oportunidades o beneficios a cierta persona o grupo por ciertas características o condiciones que tenga o que se crea que tiene.

Educación entre compañeros o pares: Compartir información entre personas que tienen experiencias y antecedentes similares (por ejemplo; misma edad, misma ocupación o mismas formas de vida).

ELISA: Una prueba de sangre que detecta la presencia de anticuerpos al VIH y que se realiza para saber si una persona es VIH positiva. El término significa: ensayo de inmunoabsorbencia ligada a las enzimas (por sus siglas en inglés).

Epidemia: El aumento inusual y repentino de una enfermedad que excede el número esperado según la experiencia.

Estigma: Características de una persona o grupo percibidas negativamente. La estigmatización es el etiquetar a las personas con dichas características. Por ejemplo, a aquellas que son o se cree que son VIH positivas.

Incidencia: El número de casos registrado en cierto período de tiempo.

Indicador: Medida cuantificable del desempeño e impacto de un programa.

Infección transmitida sexualmente (ITS); Enfermedad transmitida sexualmente (ETS): Un virus o bacteria transmitido a través de la actividad sexual. Algunas incluyen: chancro (que ocasiona dolorosas heridas en el pene, la vagina o el ano e inflamación en los nódulos linfáticos); clamidia (que ocasiona menstruaciones irregulares, dolor durante el coito en las mujeres y en los hombres ardor cuando orinan y flujo en ambos) y gonorrea (que ocasiona flujo vaginal o uretral).

Infecciones oportunistas: Infecciones que afectan a personas con sistemas inmunológicos debilitados como ocurre con el VIH. Las infecciones oportunistas más comunes entre las personas que tiene VIH/SIDA, son la tuberculosis, ciertos tipos de neumonía, infecciones por hongos, virales y linfoma.

Inhibidor de proteasa: Una clase de medicina anti-VIH que previene la creación de la proteasa específica del VIH.

Juventud: En general, individuos entre 15 y 24 años.

Negocio: Una empresa que proporciona servicios o elabora productos.

Organización no gubernamental (ONG): Un grupo que funciona fuera de la estructura formal del gobierno, generalmente sin fines de lucro. Algunas ONG proporcionan diversos servicios y apoyo para los programas de VIH.

Organización de servicio al SIDA (OSS): Son organizaciones que proporcionan atención, educación y/u otros servicios a las personas infectadas y afectadas por el VIH.

Pandemia: Epidemia que se extiende a muchas regiones y países.

Pareja discordante: Pareja en que uno de los miembros es VIH positivo y el otro es VIH negativo.

Período de incubación: El tiempo entre la infección inicial de un agente patógeno y la manifestación de la enfermedad. El VIH tiene un período de incubación de cinco a diez años o más.

Persona modelo: La persona que sirve como ejemplo de comportamientos o habilidades positivas.

Política: Un marco para acciones que se esperan de los miembros de una organización.

Precauciones universales: Medidas para el control de la infección que previene la transmisión de VIH entre los pacientes y los médicos que los atienden. Incluyen: lavarse las manos, usar guantes y ropa protectora, manejar con cuidado los objetos con punta, tirar el material de deshecho, limpiar, desinfectar y esterilizar los instrumentos médicos, manejo apropiado de cadáveres y tratar cualquier lesión en el trabajo.

Prenatal : el período comprendido entre la concepción y el nacimiento

Presión de los compañeros: Coerción emocional o mental ejercida por gente con las características anteriores para que otros actúen o se comporten en forma similar a ellos. Influye mucho en los adolescentes, que es la etapa en que los jóvenes buscan encajar en la sociedad y ser aceptados por los demás.

Prevalencia (tasa de prevalencia): Proporción de personas que sufren una enfermedad con respecto al total de la población en estudio. Se obtiene al dividir el número de personas con la condición entre la población total.

Seroconversión: Desarrollo de anticuerpos detectables hacia el VIH en el torrente sanguíneo. La seroconversión puede tardar en ocurrir varios meses después de la transmisión inicial del VIH. Después de que los anticuerpos aparecen en la sangre, la persona resultará positiva a la infección en la prueba ELISA estándar.

Síndrome: Un grupo de síntomas que se presentan juntos.

Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA): El VIH infecta y destruye las células CD4 que ocasionan que

deje de funcionar el sistema inmunológico permitiendo que el organismo sucumba a infecciones oportunistas que generalmente no son patógenas en personas con sus sistemas inmunes intactos. Síntomas comunes del SIDA incluyen cánceres y síndrome constitucional.

Terapia antirretroviral: Medicamentos que eliminan o suprimen un retrovirus como el VIH. Un ejemplo de estos son los inhibidores proteásicos.

Transmisión perinatal: (transmisión vertical, de madre a hijo): La transmisión del VIH de una mujer portadora del VIH/SIDA y/o que vive con VIH/SIDA, hacia el feto/infante, antes o durante el nacimiento o a través de la lactancia materna.

Violencia intrafamiliar: La violencia que ocurre dentro de una familia o relación íntima; incluye pegarle a las esposas o el abuso de los niños y niñas.

Virus: Grupo grande de agentes submicroscópicos capaces de infectar plantas, animales y bacterias. Se caracterizan por no tener metabolismo independiente y por su total dependencia de las células vivas para reproducirse.

Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): El virus que causa el SIDA y que puede adquirirse a través de la actividad sexual, por compartir agujas u objetos con filo que estén infectados, por transfusiones de sangre contaminada, o por la transmisión de madres a fetos/infantes. Permanece en el organismo de cinco a diez años antes de que empiecen a aparecer los síntomas del SIDA o de infecciones oportunistas. El virus se detecta en el torrente sanguíneo por medio de la prueba ELISA.

Western blot: La prueba de sangre que confirma los resultados de ELISA de anticuerpos para el VIH que se usa por ser más específica.

ANEXO C

RECURSOS PARA APOYAR EL DESARROLLO DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOBRE VIH/SIDA

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Guías para Negocios
(www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids)

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA (ONUSIDA)
(www.unaids.org)

Family Health Internacional, Instituto del SIDA
(www.fhi.org)

- Prevención y atención del VIH/SIDA en escenarios de recursos limitados: una guía para el diseño y administración de programas
- Estrategias para una respuesta más amplia hacia la epidemia nacional del VIH/SIDA: una guía para diseñar e implementar programas sobre VIH/SIDA

Confederación Internacional de Organizaciones de Libre Comercio (CIOLC)
Tiene miembros en 148 países e información en su página web que incluye:

Marco de acción para involucrar a los trabajadores en la lucha contra el VIH/SIDA en sus lugares de trabajo.
(www.icftu.org)

Consejo Global Empresarial sobre VIH/SIDA
Representa por lo general a grandes compañías multinacionales. Su página web contiene numerosos documentos útiles.
(www.businessfightsaids.org)

Coalición Empresarial contra el SIDA de Tailandia
Proporciona asistencia técnica para el establecimiento de negocios (Fax: 66 2 643 98 94).

Varias organizaciones cuentan con literatura sobre todo para negocios estadounidenses y podrían contener información útil.

Sociedad de Gerentes de Recursos Humanos ha desarrollado un juego de herramientas para el VIH y el Sida en el lugarde trabajo, disponibl en la página
(www.shrm.org/diversity/aidsguide)

Ls Centros para el Control y Prevención de Enfermedades de Estados Unidos han producido dos guías muy útiles
(www.brta-lrta.org)

- Repuestas de las empresas al VIH/SIDA
- Respuesta de los trabajadores al VIH/SIDA

Fondo Nacional del SIDA tiene archivos de computadora que se pueden bajar sobre políticas y programas en los lugares de trabajo
(www.aidsfund.org/workplac.htm)

Constella Futures, la unidad de desarrollo internacional de Constella Group, se especializa en el diseño e implementación de programas de salud publica y desarrollo social para países en vías de desarrollo. Desde 1971 hemos trabajando en proyectos de desarrollo en mas de 100 países de África Asia el Medio Oriente Europa Central y Oriental y America Latina y El Caribe.

http://www.constellagroup.com/international-development/

CONAES
El propósito del CONAES es unir a las empresas que tienen operaciones en México y que comparten el compromiso de erradicar la discriminación relacionada al VIH/SIDA. El CONAES trabajará en conjunto con organizaciones no gubernamentales y agencias gubernamentales tanto en México como en Estados Unidos.
http://conaes.com/

CONAPRED
El CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, CONAPRED, es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de Junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal.
http://www.conapred.org.mx/

ANEXO D

EJEMPLOS DE POLITICAS SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

POLITICA SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

DAIMLER / CHRYSLER SOUTHAFRICA (PTY) LTD.

Propósito, preámbulo y principios generales

El propósito de esta política en el lugar de trabajo es asegurar un enfoque uniforme y justo para la efectiva prevención del VIH entre los trabajadores y sus familias y para el manejo correcto de empleados VIH positivos y aquellos con SIDA.

Preámbulo

La gerencia y el departamento sobre VIH/SIDA de la Daimler/Chrysler de Sudáfrica (DCSA) están conscientes de la seriedad de la epidemia del VIH/SIDA en Sudáfrica, y el impacto significativo que tiene sobre los lugares de trabajo. Reconocen al SIDA como una infección crónica y mortal con implicaciones humanas, sociales y económicas y tratan de minimizarlas implementando programas proactivos dentro de su empresa.

Principios generales

- Consulta: La política sobre VIH de la DCSA se ha desarrollado y será implementada consultando a sus empleados a todos los niveles.
- Equidad: Los empleados que viven con VIH/SIDA tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás y se les protegerá de cualquier tipo de discriminación o trato injusto.
- Confidencialidad: Toda la información y resultados de las pruebas de un empleado en relación con el VIH y el SIDA serán tratados en forma confidencial. El empleado puede autorizar que esta información se entregue a un tercero.
- Derechos y responsabilidades: Esta política cumple con todas las leyes sobre VIH existentes en Sudáfrica y con el Código sobre VIH y empleo de la Comunidad de Desarrollo Sudafricana (CDSA). Las faltas a la política, serán tratadas igual que cualquier procedimiento normal disciplinario y de agravios de la DCSA.

Información Básica sobre VIH/SIDA

¿Qué es el VIH?

El SIDA es una enfermedad que afecta a millones de sudafricanos. Es causada por el virus de inmunodeficiencia humana, VIH. El virus, debilita lentamente la capacidad de una persona a combatir otras infecciones, ya que destruye células importantes que controlan y apoyan el sistema inmunológico humano (células CD4+). Después de la infección inicial con el VIH, una persona puede verse y sentirse bien por muchos años antes de que se desarrolle el SIDA.

El VIH causa SIDA

No existe duda entre los científicos del mundo que el VIH causa SIDA. El período promedio que hay entre la infección inicial con VIH y desarrollar el SIDA es de entre cinco y diez años, sin tratamiento alguno. El término Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) describe el conjunto de infecciones oportunistas y cánceres que no serían mortales si el VIH no hubiera dañado el sistema inmunológico del organismo.

Transmisión y factores que propagan la epidemia
Hay pocas probabilidades de que el VIH se transmita en los lugares de trabajo. Para que una persona se infecte, el virus tiene que entrar al torrente sanguíneo. Las formas de transmisión son limitadas y son, en orden de importancia:

- Tener sexo sin ninguna protección con alguien infectado
- De una madre infectada a su hijo (durante el embarazo, al momento del nacimiento o por la lactancia materna)
- Drogas intravenosas usando agujas infectadas
- Transfusiones de sangre infectada
- Contacto sin protección y no seguro con sangre infectada y lesiones sangrantes de una persona infectada
- Otras circunstancias que aumentan el riesgo de transmisión del VIH y el desarrollo del SIDA son las relacionadas con la pobreza (vive mucha gente en la misma vivienda, o no tienen vivienda, hay alta prevalencia de tuberculosis, etc.), escasos servicios de salud y sociales (escasez de medicinas, proliferación de ETS, etc.), mano de obra que emigra a otros lugares, rápida urbanización, desempleo, poca educación y posiciones inferiores de la mujer en la sociedad (violencia sexual, sin poder para exigir el uso de condones). Todo esto continúa propagando la enfermedad a pesar del intento por modificar el comportamiento individual.

Tratamiento
Todavía no existe cura o vacuna para el VIH/SIDA, sin embargo, hay varios avances médicos para su tratamiento. Hay ciertas combinaciones de medicinas antirretrovirales que si se usan apropiadamente pueden prolongar de manera significativa la supervivencia de la gente infectada. La atención holística de las personas que viven con SIDA y el tratamiento de las infecciones oportunistas pueden también mejorar en gran forma la calidad de vida.

Crear un entorno de afecto y de no discriminación.

Estigmatización y discriminación
La política de la DCSA, a través de educación, información y comunicación de los aspectos relacionados con el VIH/SIDA y por medio de sus procedimientos disciplinarios y de agravios, es la de proteger a todos sus empleados VIH positivos de la estigmatización y discriminación que puedan sufrir por parte de sus compañeros. Garantiza que las decisiones sobre las contrataciones, el ascenso en los puestos, la seguridad en el trabajo y la capacitación no se verán influidas por el hecho de que un trabajador sea VIH positivo.

Consejería y pruebas
La DCSA no pide la prueba de VIH como requisito para la contratación, capacitación o ascenso, sin embargo, sí promueve y facilita el acceso a la prueba y a la consejería entre los trabajadores para que se la hagan de forma voluntaria. La consejería es para antes y después de la prueba.

Confidencialidad y divulgación
Esta empresa garantiza la confidencialidad de cualquier información médica interna relacionada con el VIH/SIDA, pero intenta crear un clima que permita y aliente al personal a divulgar voluntariamente si tiene la infección y asegurar que quienes lo hagan, no vayan a sufrir ningún tipo de discriminación.

Administración del desempeño
Con esta política, la DCSA reconoce el deseo y la capacidad que tienen los trabajadores VIH positivos para realizar sus funciones y les garantiza la permanencia en su empleo durante el tiempo que su salud se los permita. Cuando por problemas médicos ya no sean capaces de desempeñar las mismas labores, la compañía hará el esfuerzo de acomodarlos en otros puestos.

Salud ocupacional y seguridad
El riesgo de contraer la infección del VIH en el lugar de trabajo se puede contrarrestar de las siguientes maneras:

- Aplicación de procedimientos para reducir el riesgo después de un accidente laboral donde haya sangre y pueda haber exposición a los patógenos en ella, como el VIH. La información sobre el VIH se debe incluir en la capacitación de primeros auxilios y de salud ocupacional.
- La DCSA proporciona tratamientos y atención de emergencia al personal médico y de primeros auxilios cuando por el desempeño de sus funciones, se han expuesto al virus.

Programa de la DCSA sobre VIH/SIDA

Atención integral de la salud

El programa sobre VIH/SIDA de la DCSA proporciona servicios completos de atención en salud, que incluyen:

- Enfoque sindrómico para el tratamiento de las ETS.
- Tratamiento adecuado para personas con tuberculosis conforme con la política nacional de control de tuberculosis del Ministerio de Salud. Este consiste en tratamientos o aplicaciones por corto tiempo de quimioterapia.
- Programa de asistencia a los trabajadores y servicios para el bienestar de los trabajadores
- Consejería y pruebas de VIH voluntarias (realizadas por consejeros y médicos capacitados y supervisados)
- Compromiso continuo para la provisión de medicinas antirretrovirales y su administración siguiendo los protocolos normales y tratamiento de infecciones oportunistas dentro de los servicios médicos de la compañía.
- Disponibilidad y distribución de condones.

Educación y sensibilización

El programa sobre VIH/SIDA de la DCSA asegurará la educación y sensibilización continuas por medio de:

- La provisión continua y sistemática de información fidedigna sobre VIH usando todos los canales y medios de comunicación de la empresa; como periódicos y boletines internos, su página de Internet, anuncios internos de televisión, kioscos de información, establecimiento de mostradores de ayuda sobre temas de salud, distribución de publicaciones, uso de la Línea Nacional de Asistencia sobre VIH y otras fuentes de apoyo.
- Nombramiento y apoyo posterior de educadores entre los compañeros de trabajo
- Promoción de campañas de salud, incluyendo las de consejería y pruebas voluntarias y las de uso de condones
- Asociación con organizaciones involucradas en las iniciativas y apoyo comunitario sobre VIH

Desarrollo organizacional y de los recursos humanos

El programa sobre VIH/SIDA de la DCSA dará prioridad a las necesidades más críticas para poder manejar proactivamente el impacto de la enfermedad en la compañía y sus trabajadores, realizando las siguientes funciones:

- Llevar a cabo evaluaciones periódicas y formales sobre el riesgo de la enfermedad que tiene la organización, los trabajadores y sus familias. Esta incluirá estudios sobre la prevalencia del VIH sin comprometer la confidencialidad de ninguno de los individuos. Se hará previo consentimiento de los trabajadores y de las organizaciones que los representan;
- Revisar y mejorar continuamente las medidas de desarrollo en cuanto a la organización y los recursos humanos para administrar los impactos actuales y futuros del VIH y el Sida;
- Revisar y actualizar continuamente los beneficios relacionados con la salud que tienen los empleados para satisfacer los impactos actuales y futuros del VIH y el Sida. Estos beneficios son: los seguros de incapacidad y muerte, gastos funerarios y el programa de servicios médicos de la compañía.

Responsabilidades de implementación y coordinación

Coordinación

Para coordinar e implementar el programa sobre VIH y su política, la DCSA emplea un coordinador de programa de VIH. También se creó un Grupo de Trabajo sobre el SIDA que es la entidad que toma las decisiones más importantes. Este grupo de trabajo está formado por trabajadores que representan a todos los departamentos de la compañía, como son los servicios médicos, el área de producción, el departamento de recursos humanos, representantes de los sindicatos, etc.

Participación de la comunidad y asociaciones

La DCSA considera que la participación de la comunidad y las asociaciones que tiene con otras instituciones son parte integral de su estrategia del VIH. Por lo tanto, apoya todas las iniciativas que provengan de las comunidades a las que pertenecen sus trabajadores. También se ha comprometido a asociarse con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para implementar sus programas.

Monitoreo y evaluación

Para poder diseñar, planear y evaluar completamente su política y los servicios de prevención y atención sobre VIH, la DCSA realizará una encuesta sobre la prevalencia para establecer datos de una línea de base.

También llevará a cabo regularmente evaluaciones sobre el riesgo del VIH y estudios sobre el conocimiento, actitudes y comportamientos/prácticas entre sus trabajadores y sus familias, así como sistemas para monitorear y evaluar todos los componentes de estos servicios, que son vitales para determinar los resultados que está teniendo el programa.

Comunicación
La DCSA se compromete a comunicar de manera regular y formal todo lo relativo al programa de VIH y su desarrollo dentro de la compañía.

Revisión de la política
El grupo de trabajo de VIH revisará la política a intervalos regulares y llevará a cabo una revisión formal en el primer trimestre de cada año.

---

[1] Acta de la Constitución de la República de Sudáfrica No. 108 de 1996. Acta sobre Equidad en el Empleo, 55 de 1998. Acta de Salud y Seguridad Ocupacional, 85 de 1993. Acta de Seguridad de Salubridad y Minería, No. 29 de 1996. Acta de Compensación por Lesiones y Enfermedades en el Trabajo, No. 130 de 1993. Acta de las Condiciones Básicas de Empleo, No. 75 de 1997. Acta de Relaciones Laborales, No. 66 de 1995 (despidos arbitrarios, capacidad para trabajar de personal VIH positivo). Acta del Esquema Médico, No. 131 de 1998. Comisión para el Código de Equidad en el Empleo y de Buena Práctica en los Aspectos Clave del VIH/SIDA y el Empleo, 2000.

[2] Adoptado en 1997 por el Consejo de la Comunidad de Desarrollo de Sudáfrica. Para más información visitar la página web del proyecto de Ley sobre SIDA (www.hri.ca/partners/alp)

PROYECTO DE POLÍTICAS SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

CONGRESO DE ASOCIACIONES COMERCIALES DE SUDÁFRICA (CACS)

Preámbulo

El VIH y el SIDA en Sudáfrica son un gran problema de salud con implicaciones económicas en el empleo y los derechos humanos. Esta política pretende cubrir a todos los trabajadores y patronos en la República de Sudáfrica. Es muy necesaria para el lugar de trabajo porque: la infección del VIH se presenta con más frecuencia entre el grupo de edades económicamente activo y porque los programas sobre prevención y atención basados en el lugar de trabajo son parte importante de las estrategias nacionales sobre la enfermedad. El objetivo principal de esta política es reducir el número de nuevas infecciones entre trabajadores y sus familias y de asegurar que los derechos de los trabajadores que tengan la infección sean respetados enteramente. Esta política está acorde con el Código de la Comunidad de Desarrollo de Sudáfrica sobre el VIH en el empleo, que fue creado en la Junta Cumbre de la Comunidad de Desarrollo de Sudáfrica en septiembre de 1997. También cumple con las estipulaciones de protección en contra de la discriminación arbitraria que están comprendidas en las leyes de trabajo existentes.

No discriminación

- Los trabajadores con VIH/SIDA deben tratarse de la misma manera que otros.
- Los trabajadores que tengan enfermedades relacionadas al VIH, incluyendo el SIDA, deben ser tratados de la misma manera que otros con enfermedades terminales.
- Un trabajador con esta enfermedad no debe sufrir discriminación alguna relacionada con el empleo, capacitación, ascenso o prestaciones.
- Los trabajadores infectados con VIH deben protegerse de la estigmatización y discriminación por parte de sus compañeros. Donde ha habido información adecuada y educación para el trabajo seguro se deben aplicar procedimientos disciplinarios a los trabajadores que victimicen a sus compañeros con VIH.

Confidencialidad y pruebas

- Las pruebas de VIH se deben realizar sólo después de la consejería apropiada y con el consentimiento de la persona.
- Nunca se debe exigir la prueba del VIH para tomar la decisión de contratar o no a una persona, para ascenderla o para darle capacitación.
- El estatus de VIH que tenga un trabajador no es relevante al patrón. La gente con esta infección tiene los mismos derechos de privacidad y confidencialidad. Si el trabajador decidiera informar sobre su estado a compañeros o directivos, esta información siempre debe ser tratada de manera confidencial.

El manejo de la enfermedad y la seguridad en el trabajo

- Ningún trabajador será despedido por el solo hecho de estar infectado con el VIH; ni el estatus de tener o no VIH debe influenciar procedimientos de remoción.
- Cuando debido a su estado de salud un trabajador no pueda continuar con sus labores normales, se deberá tratar de ofrecerle puestos alternativos. Cuando ya esté demasiado enfermo para realizar cualquier labor, deberá aplicarse el procedimiento normal de terminación de trabajo por incapacidad sin ningún tipo de discriminación.

Educación, consejería y capacitación

- En las industrias se deberá establecer un fondo administrado por los sindicatos y los patronos para dar educación sobre el VIH.
- La consejería y educación sobre la enfermedad deben llevarse a cabo dentro del lugar de trabajo y en horas laborables.
- Los objetivos de educación, consejería y capacitación deben ser:
  1. Crear conciencia sobre la epidemia del VIH
  2. Erradicar el estigma en contra de los infectados.
  3. Promover el sexo seguro a través de la distribución de condones.
  4. Que los líderes de los sindicatos sean capaces de dar consejería.
  5. Proporcionar atención y apoyo a las personas con VIH

Para asegurar que la educación sea efectiva la industria debe asociarse con los gobiernos locales, provinciales y nacionales, con ONG, con OCB (organizaciones comunitarias de base) y con asociaciones de personas que viven con VIH.
Se deben desarrollar estrategias continuas para monitorear los resultados de la capacitación.

Salud y seguridad

- Todas las empresas deben estar equipadas con las precauciones universales apropiadas (equipo y procedimientos para el control de la infección) que puedan utilizarse en los casos en que haya accidentes en los que haya sangre.
- Los comités de salud y seguridad del lugar de trabajo deben recibir capacitación especial sobre el VIH y el SIDA y como tomar precauciones universales.

Fondos para la atención en salud

- Se debe hacer el esfuerzo de estandarizar los servicios de atención médica en toda la industria y desarrollar protocolos primarios para la atención y manejo del VIH.
- No se debe permitir que ningún fondo de atención en salud discrimine rechazando tratamientos costo efectivos o beneficios razonables por tratamiento de ETS, incluyendo el VIH.
- Se debe contar también con fondos adicionales para ofrecer servicios de calidad en las infecciones del VIH

Fondos de previsión y otros beneficios

- Aunque hay que reconocer que el VIH hace necesaria una reestructuración de los beneficios de los trabajadores, esto debe hacerse de forma que permita que los fondos permanezcan rentables pero que no excluyan o limiten los beneficios de los empleados con VIH.
- Los patronos y los sindicatos deberán investigar que impacto tiene el VIH en los beneficios existentes de los trabajadores.

Implementación

El sindicato debe establecer las estructuras necesarias en todos los niveles para implementar con éxito esta política.

Revisión, monitoreo y evaluación

- Un estudio básico para establecer el impacto actual del VIH en el lugar de trabajo que incluya el conocimiento que tienen de éste los trabajadores y los patronos.
- Deberán realizarse programas piloto para probar las estrategias de prevención del SIDA y además evaluar y monitorear las actividades que requiere la política.
- La política deberá revisarse periódicamente ya que hay cambios frecuentes en la medicina y la ciencia concernientes a la epidemia del VIH

Nota: Si nos oponemos a la discriminación en contra de las personas que viven con SIDA, entonces el término "discriminación injusta" debe evitarse y utilizar solo la palabra "discriminación".

ANEXO E

ESTUDIOS DE CASO

ESTUDIO DE CASO 1

ASOCIACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN SUDÁFRICA PARA CONTROLAR LAS ITS Y EL VIH

Controlar el VIH a menudo requiere salir del lugar de trabajo y abarcar a la comunidad en general. Esto se ha llevado a cabo en varias comunidades mineras en la provincia de Free State de Sudáfrica, donde el programa se realiza entre las compañías mineras, sindicatos, funcionarios de salud pública y organizaciones civiles.

La meta de estas intervenciones es reducir la infección de VIH/ITS dirigiéndose a los mineros y sus parejas. Muchos de los mineros son obreros que han migrado y que viven en hostales para solteros sin sus familias, así que los planes de prevención iniciales se enfocaron casi exclusivamente en ellos. Sin embargo, pronto se vio la necesidad de ampliar la esfera de acción llevándola también hacia las mujeres que viven en las comunidades que rodean a los campos mineros y proveerles servicios preventivos y curativos para las ITS. Dando tratamiento a las mujeres, menos mineros se infectarían y se rompería el vínculo entre las ITS y el VIH.

Este proyecto inicial tuvo éxito en varios frentes. Primero, ayudó a reducir la prevalencia de ITS en las mujeres participantes en un 70 a 85% y en los mineros la reducción fue de por lo menos el 40%. Los análisis de los datos sugirieron que la transmisión de VIH fue de la mitad de lo que hubiera sido sin este programa. Análisis posteriores demostraron que éste resultó también de bajo costo para prevenir el VIH en la comunidad minera.

Las asociaciones se desarrollaron gradualmente ya que al principio las mujeres de la comunidad y los funcionarios de los sindicatos no confiaban en los organizadores del proyecto y los administradores de las minas, debido a la larga historia de confrontaciones y rechazos que habían sufrido. Sin embargo, a medida que la gente fue tomando confianza en el tratamiento y vio los resultados, las actitudes cambiaron. Uno de los funcionarios de las oficinas locales del sindicato comentó acerca del proceso: "Ha funcionado tan perfectamente que los resultados están a la vista de todos". Los resultados significaron también menos períodos de enfermedad y menos ausencias por enfermedad, lo que fue de beneficio para todos. Se mejoró la prestación de servicios que incluía una clínica móvil, lo cual ayudó a las mujeres de la comunidad.

Esta compañía minera tuvo ahorros significativos como resultado del proyecto, en particular en los servicios de salud, el retiro por causas médicas, las prestaciones por muerte y menor ausentismo entre los trabajadores. La empresa estimó que por cada dólar que gastó en la prevención, ahorró US$30. Los fondos externos cubrieron una porción de los costos operativos del proyecto, entre ellos los de evaluación. De todas maneras, considerando todas las entradas financieras, el proyecto demostró que la proporción de los beneficios fue entre cuatro y cinco veces mayor que los costos.

La efectividad de la demostración inicial de tratar a las mujeres de la comunidad por ITS generó un gran interés

en los sectores público y privado. Hacia finales de la década de los noventa se formó una coalición de compañías y organismos públicos para sostener el programa. Una de las compañías mineras accedió a asumir el costo de las clínicas móviles y utilizó su influencia junto con los resultados del proyecto inicial, para involucrar al departamento de salud del estado y a otras compañías mineras. El departamento de salud del estado colaboró con el componente de educación entre los trabajadores. El departamento de salud nacional tomó la responsabilidad de realizar las evaluaciones subsecuentes del programa y también ayudó a recabar fondos de donantes y permitió que el personal de enfermería de la clínica móvil pudiera extender recetas.

Las autoridades locales de salud mejoraron los servicios para las mujeres con ITS, incluyendo aquellos sobre planificación familiar.

El programa ahora sirve a cuatro comunidades mineras en dos provincias, atiende a cerca de 4,000 o 5,000 mujeres de alto riesgo de STI y aproximadamente a 100,000 mineros y sus parejas. El diagnóstico y tratamiento de las STI sigue siendo la parte central del programa. La educación y el apoyo entre compañeros en la comunidad han sido muy importantes para las mujeres y en general para los cambios conductuales. También ha habido mayor promoción del uso de condones.

Al resumir los cinco años de colaboración, el gerente de servicios de salud de la primera compañía minera participante dijo: "la participación en la planeación y el buen control financiero fueron partes cada vez más importantes a medida que el proyecto se expandía y más gente se involucraba; ahora, de hecho, hay un comité de planeación que se reúne regularmente".

El comité presenta minutas e informes anuales para asegurar la transparencia en la contabilidad. Para mediados de 2001 la industria minera asumió la responsabilidad financiera y administrativa para continuar los proyectos.

ESTUDIO DE CASO 2

MANTENER EL INTERES DE LA EDUCACIÓN ENTRE COMPAÑEROS

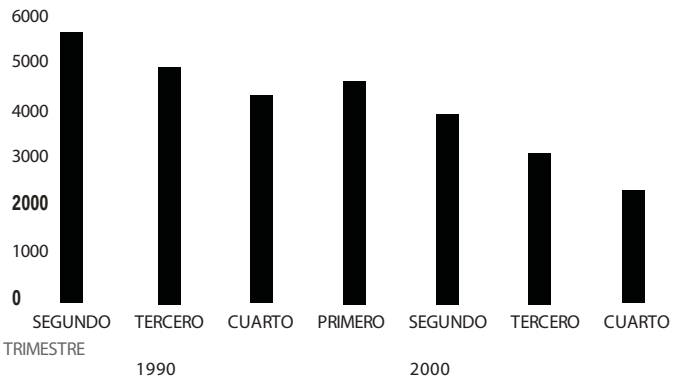
NAMDEBY LA CAMARA DE MINERIA, NAMIBIA

La Corporación de Diamantes NAMDEB es, después del gobierno, la entidad que tiene el mayor número de empleados en Botswana. Es propiedad por partes iguales del gobierno y la Compañía Centenary De Beers y representa el 10% del Producto Interno Bruto, el 30% de las exportaciones y es el mayor contribuyente de impuestos del país. Emplea a cerca de 4,000 personas quienes junto con sus 6,000 dependientes aproximadamente, viven en la ciudad de Oranjemund que es donde se encuentra la compañía.

NAMDEB inició un programa completo de salud y uno de prevención del VIH/SIDA/ITS en esta ciudad en 1990. Con la colaboración de los sindicatos se desarrolló una política de la compañía asegurando la no discriminación en contra de trabajadores VIH positivos y la confidencialidad para todos ellos y sus familias que hacían uso de los servicios médicos de la propia compañía.

El programa incluye varias actividades para la promoción de la salud, como distribución de condones, educación entre compañeros, manejo de ITS sindrómicas, servicios confidenciales de consejería y prueba del VIH, y profilaxis para la tuberculosis y otras infecciones oportunistas entre las personas VIH positivas.

INFORME SOBRE LOS EPISODIOS DE ITS EN HOMBRES, CARLETONVILLE, SUDÁFRICA: 1999 - 2000



Los compañeros educadores provienen de varios entornos étnicos y tienen diferentes grados profesionales y de educación. Las técnicas de comunicación y el comprender la dinámica de un grupo son componentes importantes de los programas de capacitación de los compañeros educadores.

Uno de los problemas persistentes enfrentados por los programas de comunicación sobre VIH/SIDA es el mantener el material interesante y relevante para los

participantes durante varios meses. Con mucha frecuencia la información se repite tanto que el público "se desconecta". Los educadores de NAMDEB conocen este problema y la necesidad de los trabajadores de tener una gama más amplia de información de la salud.

Aunque la mayoría de los namibios saben que el VIH se transmite sobre todo por las relaciones sexuales sin protección, muchos trabajadores no conocen otros temas relacionados con la salud o cómo sus comportamientos pueden influir en ella. Estos otros temas de salud se fueron incorporando en el programa de educación entre compañeros a medida que el personal se fue interesando en aprender más sobre ellos.

El programa cubre anualmente diez temas de salud, haciendo que cada uno sea el punto principal a tratar durante un mes. Además de las actualizaciones sobre VIH/SIDA/ITS se han tratado temas como la malaria, la tuberculosis, planificación familiar, estilos de vida saludables, abuso de niños, abuso de drogas y alcohol, estrés y cuidado de los niños. Como los temas a tratar se conocen con anticipación, hay oportunidad de recopilar el material inherente para distribuirlo entre los participantes.

Los educadores confían en este proceso ya que mantiene la atención de sus compañeros, les permite aprender y aportar nueva información y por lo tanto mantener el programa. La variedad de temas también amplía el contexto del VIH y del SIDA ya que la mayoría de ellos se relacionan con estas enfermedades.

El programa completo ha tenido un fuerte impacto positivo en el control del VIH/SIDA/ITS. La distribución de condones que era mínima antes de que se iniciara el programa alcanzó 100,080 en 1993, aumentó a 275,000 en 1994 y permaneció estable en alrededor de 200,000 por año durante los años subsecuentes. Los casos de ITS entre los trabajadores se redujeron de 533 en 1993 a solo 186 en 1996. El número de nuevos diagnósticos de VIH aumentó de 6.7 por cada 1,000 trabajadores en 1990 a 20.7 por cada 1,000 trabajadores en 1995 y en 1996 fue de 16 por cada 1,000 trabajadores. Una tendencia similar se observó en la población general de Oranjemund, en donde entre 1990 y 1995, el número de diagnósticos de VIH aumentó de 0.4 por cada 1,000 habitantes en 1990 a 4.9 por cada 1,000 en 1995. En 1996 los nuevos diagnósticos bajaron a 3.4 por cada 1,000 habitantes.

Las estadísticas de la compañía sobre el retiro anticipado por razones médicas también se estabilizaron. Estos resultados demostraron a los directivos de la compañía que el impacto del VIH podía contenerse y manejarse. En contraste, las tasas de VIH en Botswana han seguido incrementándose. Los resultados muestran que los programas deben sostenerse durante varios años antes de que se pueda notar cualquier cambio. Por lo tanto, existe buena razón de que el componente sobre la educación entre compañeros continúe siendo parte importante de los programas de prevención para acomodarse a las necesidades cambiantes y cada vez mayores de los trabajadores.

Después del éxito inicial, la NAMDEB empezó a ayudar a otras compañías a establecer programas similares. Contrató a un coordinador a tiempo completo y logró la participación de una docena de otras mineras incluyendo las de oro y cobre y de industrias pesqueras y autoridades portuarias. En 1999, la Cámara de Minería proporcionó apoyo a minerías y otras compañías interesadas. Una de estas, Okurugu (Fluospar/Solvay), apoya al coordinador mientras que la Cámara de Minería le proporciona la oficina y contribuye con los costos operativos. Otras compañías individuales contribuyen en los costos del coordinador y en la selección del personal para capacitarlos como educadores. Los condones en general son proveídos por el gobierno.

La mayoría de compañías han abarcado también a las comunidades vecinas ayudándolas en programas educativos, proporcionando tratamiento para las parejas de los trabajadores, distribuyendo condones y apoyando a las organizaciones de mujeres o clubes escolares. En una ocasión, a los educadores se les dio una semana libre para que organizaran un recorrido con un teatro educativo del programa para las escuelas secundarias en un área lejana.

En la actualidad, dieciséis compañías participan en el programa y muchas otras han expresado su interés en suscribirse.

La organización Family Health International (FHI) proporciona asistencia técnica a la Cámara de Minería y ONG locales para establecer un programa conjunto de capacitación para los educadores; también provee material educativo y ayuda a formular políticas sobre VIH/SIDA a las compañías. Las juntas regulares permiten que los educadores de diferentes compañías se relacionen entre sí.

ESTUDIO DE CASO 3

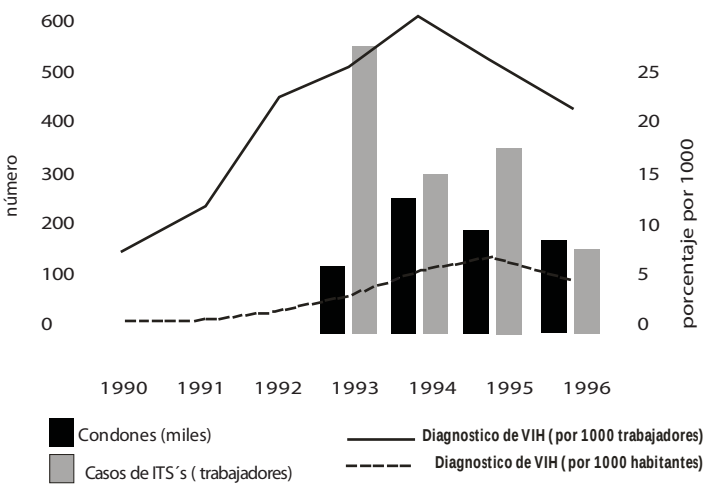
ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA COMPLETO SOBRE VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

LA AUTORIDAD PORTUARIA DE KENIA

Las autoridades portuarias de Kenia (APK) emplean a 6,000 personas en la ciudad de Mombasa que se encuentra junto al Océano Índico. Las compañías que tienen negocios con ellas tienen a su vez miles de empleados. En cualquier día normal a esta ciudad portuaria la visitan más de 20,000 personas, es el centro de las actividades comerciales, agrícolas e industriales de Kenia y de la vecina Uganda, de Ruanda, Burundi, la República Democrática del Congo, el sur de Sudán y otros países.

Como el VIH/SIDA se ha diseminado entre los trabajadores, la APK ha tenido que hacer mejoras a su respuesta ante la epidemia. Existen por ahora 681 casos registrados de VIH entre los trabajadores, la mayoría de los cuales fueron diagnosticados cuando los pacientes acudieron a los servicios médicos de su clínica. La tasa de prevalencia de VIH entre los adultos en Mombasa es del 12%. Existen entre los trabajadores portuarios 120 educadores capacitados y 6 consejeros.

DISTRIBUCIÓN DE CONDONES, CASOS DE ITS Y DIAGNOSTICOS DE VIH EN ORANJEMUND, NAMIBIA 1990 – 1996



Para 1986, los directivos de la APK notaron un aumento en las muertes debidas al SIDA y en los costos médicos y funerarios asociados con la enfermedad entre los trabajadores y sus dependientes. El SIDA estaba ocasionando la pérdida de mano de obra especializada y los costos de las nuevas capacitaciones eran muy altos. Por ejemplo, toma nueve años capacitar a un ingeniero marino.

La respuesta inicial provino de los servicios médicos de la APK quienes persuadieron a la dirección general de empezar un programa de prevención. Sin consultar previamente con el sindicato, los directivos decidieron capacitar a 48 educadores en 1995, la mayoría de los cuales eran miembros del sindicato. Se suponía que estos educadores que provenían del sindicato estarían en contacto frecuente con otros trabajadores y eran los más indicados para crear conciencia sobre el VIH.

Sin embargo, los educadores trabajaron sin ningún plan definido, las reuniones eran irregulares y la respuesta fue pasiva. También había muchos mitos acerca del VIH en los inicios y mediados de la década de los noventa y el estigma asociado con ella dificultaba los esfuerzos en la prevención. Los sindicalistas que fueron capacitados como educadores realizaban su trabajo a medias por miedo a perder las elecciones. "Era difícil para nosotros en esos tiempos" dijo el encargado de una tienda que fue uno de los primeros educadores capacitados en 1995. "Como en ese entonces había un programa de austeridad, la mayoría de la gente pensaba que los directivos iban a despedir al personal que fuera VIH positivo y nosotros como líderes sindicales no queríamos que nos asociaran con ese tipo de cosas". "Algunos trabajadores consideraban la información como mera propaganda y nos fue muy difícil convencer a la gente" comentó otro educador.

Hacia finales de la década de los noventa el programa de prevención de la APK había perdido todo su liderazgo y dirección. En enero del 2000 la organización Family Health International se reunió con los directivos y con los líderes sindicales para tratar de sensibilizarlos nuevamente y motivarlos a crear un entorno de apoyo para el programa sobre VIH/SIDA. FHI ofreció nueva información acerca de los comportamientos sexuales y del impacto presente y a futuro del SIDA en las operaciones de la APK.

Se estableció una nueva estructura para el programa de prevención. El puerto se dividió en seis sub unidades, cada

una tratada como entidad individual para reclutar a los educadores y al personal focal de la APK (una persona enlace sirve como vínculo entre los esfuerzos de prevención de cada sección y la dirección general).

Se reclutó y capacitó a un nuevo contingente de educadores que eran uno por cada cincuenta trabajadores y se les escogió estratégicamente para que hubiera una representación equilibrada de varias divisiones geográficas y funcionales del puerto, de varios niveles del personal administrativo y directivo, del sindicato y de los estibadores.

Cada educador organiza por lo menos una junta semanal en la que promueve la participación de los asistentes y en la que utiliza fotografías, pequeñas representaciones y juegos para llevar el mensaje del SIDA. Además de esto, cada educador platica de manera informal sobre la enfermedad con por lo menos diez trabajadores mensualmente.

El juego de representar un papel durante un minuto es la piedra angular del paquete utilizado por los educadores para lograr la participación, porque el desempeñar un papel por un minuto, hace que surja un punto social importante pero lo deja sin resolver, colgado, congelado, durante un momento dramático y comprometedor emocionalmente, entonces los actores le piden al público que discutan el punto y generalmente se suscitan fuertes polémicas. Al final del juego se les obsequian cosas sencillas como condones, libros sobre salud, etc.

Además, los educadores de la APK están siendo capacitados para facilitar la interacción interpersonal y para dar seguimiento al monitoreo y a los programas y procedimientos informativos, que les permiten conocer más profundamente los aspectos de la epidemia. También es útil para ayudar a los participantes a explorar sus sentimientos y sus experiencias y compartir sus preocupaciones con sus grupos. El objetivo es cambiar las actitudes y comportamientos sexuales. En la radio se mencionan estos nuevos comportamientos para tratar de crear una nueva "tendencia social" y así lograr que más gente los adopte.

Es labor también de los educadores el sensibilizar sobre los síntomas de las ITS y la necesidad de que se atiendan a tiempo y refieren a las personas para tratamiento. Las actividades de extensión están íntimamente relacionadas con la extensiva distribución de condones, lo que ocurre durante actividades educativas dirigidas por los compañeros. En un año, se distribuyeron más de 65,000 condones, los que además se ubican en lugares estratégicos como los baños.

La APK también suministra condones dentro de su lugar de trabajo a través de los educadores y reconoce el valor de la consejería y pruebas de VIH en la prevención del VIH/SIDA. Sin embargo, no ofrece estos servicios dentro de sus instalaciones sino que refiere a su personal a las clínicas de Mombasa. La APK está también estableciendo un club post prueba.

El programa de prevención se ha fortalecido con el presupuesto anual asignado por la APK y esto ha permitido que se extienda a la comunidad. Los educadores llevan a cabo ahora actividades en áreas residenciales también. En el Día Mundial del SIDA del año 2001 la APK patrocinó obras de teatro en varias comunidades de Mombasa. La información del departamento de seguridad social de la APK indica que la conciencia que tienen los trabajadores sobre el VIH en la actualidad es de casi el 100% y que ha habido una disminución en el número de muertes de los empleados de un promedio de 130 en 1999 a 70 en el 2000 y 50 en el 2001. El departamento atribuye esto a menor cantidad de accidentes en el trabajo y a menor prevalencia de SIDA. Las infecciones por VIH han sido menores porque la gente se encuentra mejor informada sobre la prevención.

Otros logros notables incluyen:

- Disminución de los casos de ITS de 50 mensuales en 1995 a cero en el 2001;
- El proporcionar atención a los afectados por el VIH y otras infecciones oportunistas;
- Mayor disposición para hablar sobre las ITS y buscar tratamiento;
- Mayor uso de condones;
- Mayor disposición para hablar abiertamente sobre el VIH;
- Disminución en las jubilaciones por causas médicas.

A pesar de estos esfuerzos, no existe una política formal sobre VIH/SIDA en la APK. La dirección reconoce esta deficiencia y está trabajando estrechamente con la Federación de Trabajadores Kenianos (FTK) para adaptar

el Código de Conducta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a su política. También está considerando aumentar los fondos para su programa de prevención. Durante las etapas iniciales desembolsó el equivalente a 7,000 dólares anualmente con los presupuestos de sus departamentos médico y de seguridad social, que representaban el 30% de los costos anuales totales del programa de prevención. FHI subsidió los demás gastos por medio de su proyecto de asistencia técnica. De acuerdo con Ali Chingabwi, gerente de personal de la APK, la autoridad está elaborando planes para absorber el costo entero del programa.

ESTUDIO DE CASO 4

NIVELACIÓN DE LOS RECURSOS DE PREVENCIÓN

CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE VIETNAM.

A medida que Vietnam reforma su economía y busca mayor inversión extranjera, controlar la diseminación de VIH es una prioridad a considerar por parte de las compañías y a nivel nacional. La Cámara de Comercio e Industria de Vietnam (CCIV) ha representado un papel muy importante en este esfuerzo. Además de informar a las empresas sobre la prevención y atención del VIH, ha intentado promover asociaciones comerciales como parte de los esfuerzos nacionales para controlar la epidemia. La CCIV ha trabajado para generar experiencia y poder orientar a los diseñadores de políticas para ampliar la interacción con empresas nacionales y extranjeras en el desarrollo de programas de VIH en sus lugares de trabajo.

Después de una evaluación sobre la amenaza que representa esta enfermedad para las operaciones comerciales y la inversión extranjera, la CCIV persuadió a un conglomerado japonés a unirse con una fábrica de zapatos vietnamita para incluir un programa de prevención de la enfermedad en forma conjunta. Estas compañías son la fábrica de zapatos estatal Ngoc Ha y el conglomerado japonés Hai Ha Kotobuki, ambas operando en la provincia de Quang Ninh de Vietnam del Norte, con una fuerza laboral combinada de más de 1,100 obreros.

La CCIV empezó nombrando a un gerente para ambas compañías que se encargara del VIH y que tuviera el poder de tomar decisiones y que sirviera como abogado por la causa. Según este gerente, "el VIH y el SIDA son una amenaza para la vida de las personas en Vietnam. Muchos de los jóvenes que se infectarán serán de nuestro personal. Si nuestro personal se infecta, su salud se deteriorará y sufrirá también la productividad de la compañía".

Una de las principales actividades relacionadas con el VIH del conglomerado japonés fue el desarrollo de una política interna sobre la enfermedad. Se estableció un comité administrativo con representantes de los trabajadores para desarrollar la política y fue dirigida a los supervisores y trabajadores para prevenir la transmisión

del VIH y proporcionar atención y apoyo a empleados con VIH. También hizo énfasis en la prevención y atención fuera del lugar de trabajo – para los dependientes de los trabajadores y las comunidades en las que viven.

La política incluyó seis estipulaciones:
- Comprometerse a realizar los esfuerzos de prevención de VIH en el lugar de trabajo;
- P ruebas voluntarias de trabajadores y sus dependientes para determinar el estatus del VIH;
- Confidencialidad para todos los trabajadores y sus dependientes que se realicen la prueba;
- Prevenir la discriminación proporcionando las mismas prestaciones a los trabajadores VIH positivos;
- Otorgar condiciones de trabajo flexible para aquellos que sean VIH positivos;
- E nunciados acerca de las responsabilidades que tienen los trabajadores que son VIH positivos.

Después de formular la política de la compañía se diseñó e implementó un programa piloto de prevención de cuatro años. El plan del primer año comprometía a ambas compañías a invertir en recursos humanos y financieros para el proyecto de prevención. La CCIV se aseguró que dicho programa de prevención cumpliera con las normas establecidas de la estrategia nacional sobre VIH de Vietnam. La ONG internacional CARE, proporcionó asistencia técnica y capacitación a los gerentes y educadores. Los aspectos del programa de prevención, incluyeron:
- Realizar actividades educativas sobre la enfermedad en el lugar de trabajo, capacitar a los educadores y organizar sesiones de comunicación;
- P oner a disposición de los trabajadores, condones de forma gratuita (un estimado de 50 condones por trabajador por año);
- Establecer un sistema de referencia para consejería y prueba de VIH/ITS y servicios de tratamiento.

A lo largo del programa, la CCIV y CARE se basaron en las experiencias de estas compañías para desarrollar guías, recomendaciones y material de capacitación que pudiera ayudar a otras empresas y gobiernos en el diseño de sus programas sobre VIH en el lugar de trabajo.

Hacia finales del período piloto de cuatro años, en el 2001, esta sociedad ya contaba con un programa efectivo con material escrito y guías de capacitación.

Esto se difundió ampliamente a otras empresas. La CCIV proporcionó al gobierno recomendaciones prácticas para ampliar el programa. La respuesta del gobierno fue enviar cartas oficiales a los directores de todas las compañías en Hanoi instándolas a adoptar programas internos sobre VIH.

La CCIV también se encargó de enlistar a un nuevo grupo de compañías para llevar a cabo la segunda fase de las actividades de prevención.

ESTUDIO DE CASO 5

PREVENCIÓN DE VIH/ SIDA EN TRABAJADORES MIGRANTES

TIMIKA, IRIAN HAYA, INDONESIA

Irian Jaya, que es la provincia que se encuentra en la punta Oriental de Indonesia, ocupa la mitad Occidental de la Isla de Nueva Guinea que es la segunda más grande del mundo. Esta provincia es muy rica en recursos naturales y tiene gran diversidad cultural. Está teniendo el desarrollo más rápido que se ha visto hasta la fecha en Indonesia. Su riqueza ha atraído a las compañías multinacionales y a un gran número de inmigrantes de dentro y fuera de Indonesia.

El resultado desafortunado que trae consigo el rápido crecimiento es que de las 27 provincias de Indonesia, ésta es la que tiene mayor prevalencia de VIH: 1.4 por cada diez mil. En el 2001 se identificaron 287 casos de SIDA o de VIH, al analizar a la población con comportamiento de alto riesgo y a los donantes de sangre.

Timika es una población de rápido crecimiento de 75,000 habitantes de los cuales, por lo menos la cuarta parte trabaja en una minera en el tercer depósito de cobre más grande del mundo. La mina es operada por PT Freeport Indonesia (PTFI) que es una sociedad indonesio-estadounidense. La gran mayoría de los trabajadores viven en habitaciones para solteros ya que las viviendas para las familias sólo son para los directivos. Se ha desarrollado una gran industria de sexo comercial para servir a los muchos solteros en esta región de rápido desarrollo. Los

trabajadores sexuales son en su mayoría no irianeses y provienen en su mayoría de las islas occidentales indonesias. Muchos se trasladan de ciudad a ciudad en ciclos de seis meses. Merauke a 300 kilómetros al este de Timika, tiene la tasa de infección por VIH más alta de toda Indonesia.

Lo remoto de este lugar, el extraordinario aislamiento y otros factores hacen que tener relaciones sexuales como recreación sea un atractivo desahogo.

En 1996, el Centro de Salud de la Comunidad que pertenece al gobierno de Timika, el Centro de Salud Pública de la PTFI y el Departamento de Control de Malaria colaboraron en evaluar los riesgos de VIH en el área. La evaluación identificó cinco factores que contribuyen a la alta diseminación de VIH:

- Una rápida expansión de la industria de sexo comercial. Existen más de 600 trabajadores sexuales en prostíbulos y bares y otros en la calle. El Centro de Salud de la Comunidad y la PTFI estiman que la cifra es tan alta, como de un trabajador sexual por cada cien residentes.
- Alta prevalencia de ITS entre la población de trabajadores sexuales. Casi tres cuartas partes de ellos tuvieron una o más ITS después del examen inicial.
- U na deficiente comprensión del riesgo de infección de VIH por parte de los mineros y la población local.
- Un gran número de hombres, muchos de ellos solteros, que reciben un ingreso regular.
- Cerca del 10% de los hombres tenían relaciones homosexuales.

La PTFI y el gobierno diseñaron un programa de prevención en el lugar de trabajo para reducir el riesgo de transmisión de VIH/SIDA/ITS entre los trabajadores, sus familias y la comunidad local a través de educación, alentar los comportamientos sexuales responsables, provisión de condones y tratamiento y consejería sobre las ITS.

Los directivos de esta compañía apoyaron los esfuerzos de prevención, reconociendo que una fuerza laboral saludable, con familias saludables, es más segura y productiva. En contraste, la enfermedad entre trabajadores y sus familias resulta en incapacidades y muerte lo que aumenta los costos de operación. Los directivos de esta empresa consideraron que la prevención y la responsabilidad personal tendrían que asumirse lo antes posible para limitar el impacto de la epidemia.

Implementación

Este esfuerzo de prevención sobre VIH, público y privado, ha incluido:

- Educación e información proporcionadas a los trabajadores como herramientas para los cambios conductuales;
- Incentivar los comportamientos sexuales responsables y despertar conciencia de responsabilidad personal para la prevención de esta enfermedad;
- T ratamiento y consejería apropiados sobre las ITS;
- Disponibilidad de condones;
- Evaluaciones frecuentes sobre el riesgo de transmisión de VIH.

La información dirigida a los empleados fue diseñada para crear conciencia sobre la prevención de estos padecimientos y corregir los conceptos equivocados que pueden llevar a la estigmatización de la gente que vive con la enfermedad.

Se establecieron dos clínicas de ITS: una en un prostíbulo al sur de Timika y la otra, en el centro público de salud de la misma ciudad. La clínica proporciona a los trabajadores sexuales, exámenes médicos completos que incluyen evaluación, tratamiento y consejería de ITS. Las tasas más altas iniciales de estas enfermedades entre los trabajadores sexuales disminuyeron a medida que se implementaron los procedimientos de diagnóstico y tratamiento.

Además, un número cada vez mayor de pacientes mujeres que no se dedican al sexo comercial empezaron a utilizar las clínicas; muchas de ellas se habían infectado por sus esposos. La participación de los hombres fue al principio muy baja pero fue aumentando a medida que se difundían los esfuerzos de la clínica.

Aumento del sentido de responsabilidad personal para la prevención del VIH

El programa de seguridad adicional de la compañía, proporciona capacitación semanal, mensual y anual para actualizar los conocimientos. En lugar de desarrollar una nueva cadena de comunicación, se agregó información sobre la diseminación del VIH al programa existente.

Se capacitó a más de 45 trabajadores como educadores para proporcionar a sus compañeros información básica y actualizada de VIH. La capacitación continua ha mejorado las habilidades y conocimientos de los educadores. Para aumentar la conciencia sobre riesgo de transmisión de esta enfermedad en la comunidad, el Departamento de Salud de la PTFI y el Departamento de Control de Malaria han organizado talleres y pláticas sobre el tema, para impartirlos entre los trabajadores, funcionarios del gobierno local, líderes religiosos, los ancianos de la comunidad, los jefes de las tribus, representantes de las ONG y el público en general. Los trabajadores sociales visitan constantemente a los trabajadores sexuales para promover las prácticas del sexo seguro.

Distribución comunitaria de condones

Un problema importante que ha surgido al incrementar el programa ha sido la falta de entendimiento sobre la importancia de los condones y cómo deben usarse. Inicialmente los trabajadores sexuales en Timika informaron que el uso del condón entre los clientes era muy bajo (menos del 5%), que los clientes son los que determinan si usar o no el condón y que su decisión no es negociable. También el uso del condón era restringido por los "proxenetas". En general, los trabajadores sexuales se sentían indefensos al determinar su propia salud y destino. La educación entre los trabajadores para utilizar el condón y la cooperación estrecha con los dueños de los bares, ha logrado que el uso de este se incremente en 80%.

Lecciones aprendidas sobre la prevención del VIH/SIDA

Los trabajadores se muestran genuinamente impresionados por los esfuerzos de la compañía para tratar abiertamente los temas relacionados con el comportamiento sexual y el VIH. La compañía es considerada por la comunidad local, por el resto de la provincia y por los expertos en prevención del VIH alrededor del país como una buena ciudadana corporativa. Los miembros del equipo han sido invitados a impartir pláticas en Yakarta y Australia para hablar de este programa conjunto del gobierno y la iniciativa privada. El material de información, educación y comunicación de la PTFI ha sido copiado y utilizado en otras minas y negocios en otras partes de Indonesia. Se ha considerado como la fuente de inspiración de otros programas sobre VIH en el lugar de trabajo.

El tratar el tema de los comportamientos sexuales en estas comunidades multiétnicas y de creencias mixtas puede ser un asunto muy sensible, si no es que explosivo. Algunas comunidades y grupos religiosos piensan que el tener pláticas abiertas sobre temas sexuales en realidad lo alientan, por lo tanto, los mensajes que promueven la responsabilidad sexual necesitan redactarse muy cuidadosamente y explicárseles a estos grupos antes de instituir cualquier campaña.

Al principio, la PTFI sobreestimó la efectividad de sus programas de prevención, tal vez por el entusiasmo inicial de que se les viera como una presencia corporativa responsable. En realidad, la implementación fue mucho más lenta de lo publicado por la compañía. PTFI se dio cuenta de que necesitaba ampliar el programa de prevención para que llegara a todos los trabajadores, lo que está haciendo en la actualidad para llegar a cubrir a sus 20,000 trabajadores.

ESTUDIO DE CASO 6

APRENDIENDO DE LAS EXPERIENCIAS EXITOSAS PREVENCIÓN DEL VIH/SIDA EN COMPAÑÍAS DE SERVICIOS PÚBLICOS EN ÁFRICA OCCIDENTAL FRANCÓFONA

Las experiencias y éxitos que han tenido algunas compañías en sus programas sobre VIH en el lugar de trabajo, proporcionan un importante aprendizaje para otras compañías. Sobre esa base, la Compagnie Ivoirienne d´Electricité (CIE) de Costa de Marfil, compartió sus esfuerzos con otras empresas de agua y electricidad del Oeste de África. La CIE ha establecido programas modelo de prevención y atención del VIH para sus trabajadores y las comunidades en donde tiene oficinas, en especial, en las regiones donde hay gran cantidad de trabajadores sexuales. Los trabajadores y sus dependientes reciben servicios de salud y atención médica confidencial. Las

características principales del programa de prevención de esta compañía son la distribución de condones, la difusión de información y la provisión de tratamiento antirretroviral para sus trabajadores VIH positivos. Su política prohíbe terminantemente la discriminación en contra de los trabajadores que tienen la enfermedad y asegura que ésta no será nunca motivo de despido. El tratamiento antirretroviral es financiado por medio de un fondo formado por contribuciones de los empleados y de la propia compañía. La estrecha colaboración de los trabajadores con los directivos en todos los aspectos relacionados con el programa de VIH/SIDA, coloca a la CIE en un lugar muy por encima de muchas otras compañías de la región.

Los últimos informes de las experiencias de la compañía, indican una reducción de dos tercios en las tasas de ITS, así como la creación de grupos de apoyo entre los trabajadores y una gran colaboración entre los trabajadores y los directivos.

Un taller de trabajo que se llevó a cabo en Abidján, Costa de Marfil reunió a varios participantes de compañías de agua y electricidad de seis países del Oeste africano: Benin, Burkina Faso, Costa de Marfil, Mali, Senegal y Togo.

También se invitó a directores administrativos, gerentes de recursos humanos, representantes de trabajadores y médicos de 12 compañías, para asistir a este evento que fue organizado por la Unión de Productores, Proveedores y Distribuidores de Energía Eléctrica en África (UPDEA) y por la Unión Africana de Proveedores de Agua (UAPA).

La asistencia técnica fue proporcionada por la OIT y el ONUSIDA. Las compañías acordaron sufragar el costo total de participación lo que fue clara muestra de su compromiso en la lucha contra el VIH.

El taller tuvo tres objetivos principales:

- Desarrollar un profundo entendimiento común de la magnitud de la epidemia y su impacto en las compañías de servicios públicos y sus trabajadores:
- Intercambiar opiniones y puntos de vista acerca de la mejor manera de movilizar los recursos de prevención y atención en instalaciones de la CIE y en otras compañías de la región.
- Desarrollar un plan de acción para formular e implementar políticas y programas sobre VIH en las empresas participantes.

Durante las presentaciones y disertaciones, los participantes se enfocaron en tres temas principales:

Componentes de programas de prevención efectivos:
Los componentes incluían educación entre compañeros, distribución de condones, consejería y pruebas voluntarias y tratamiento de ITS, todo dentro de un contexto que facilite la organización de reuniones con gente que se ha identificado como VIH positiva y promueva campañas de concientización de VIH entre trabajadores, sus familias y comunidades vecinas.

Atención y tratamiento:
El cuidado y tratamiento no significa necesariamente que haya distribución gratuita o subsidiada de medicinas antirretrovirales, aún cuando se considere o adopte el tratamiento con ellas. Se estableció claramente que el cuidado psicosocial era el pilar principal de un programa completo de atención y apoyo.

Minimizar la estigmatización y la discriminación:
El temor a ser discriminados o estigmatizados por sus compañeros era una de las preocupaciones principales de los afectados. Se acordó contar con mayor confidencialidad en las consultas y tratamientos médicos como parte esencial de los programas de atención del VIH/SIDA/ITS y para la consejería y prueba voluntarios. Se definieron las modalidades y tipos de capacitación apropiada para los equipos médico sociales y las estrategias para asegurar la confidencialidad.

En el programa sobre VIH/SIDA de la CIE fue indispensable la colaboración incondicional de los altos directivos.

Las experiencias y mejores prácticas de esta compañía, fueron el tema principal del taller ya que sus esfuerzos integrados sobre los servicios, los fondos y los resultados de su programa fueron motivo de numerosas presentaciones y disertaciones. También se comentó ampliamente sobre las ventajas e implicaciones de los tratamientos antirretrovirales y sus restricciones.

El subsidiar los costos de atención y tratamiento a través de un fondo solidario (deducciones proporcionales de los sueldos de los empleados de todos los niveles), se consideró como una de las mejores prácticas.

Resultados del taller

Los participantes de las compañías de servicios públicos parecían impresionados con los resultados logrados por la CIE. Muchos de los gerentes dijeron que querían imitar las experiencias de ésta en sus propios programas. Otros indicaron que podían adaptar ciertos aspectos del programa a sus situaciones particulares.

Cada compañía participante preparó un plan de acción con un itinerario realista para ponerlo en práctica en los años 2002 a 2003. Los planes serán considerados por cada compañía y adaptados a sus propias necesidades.

Los planes iniciales incluyeron varios puntos en común:
- Evaluación sobre la situación de VIH;
- Creación de un comité sobre VIH en la compañía;
- Adopción de una política interna sobre VIH;
- Establecimiento de un programa de prevención;
- Establecimiento y recursos financieros para un programa de atención y apoyo de VIH.

Resumiendo lo aprendido de la CIE, un participante comentó: "Sabíamos del problema del VIH, pero pensábamos que era muy difícil que la compañía lidiara con él. La oportunidad que tuvimos de ver cómo la CIE ha manejado el asunto, nos dio la guía necesaria para hacer algo al respecto por nosotros mismos".

Las compañías que no participaron en el taller, supieron de él. Algunas empresas petroleras y de transporte han solicitado al ONUSIDA y a FHI que los ayude a organizar talleres para desarrollar o ampliar sus propios programas sobre VIH.

ESTUDIO DE CASO 7

PROVISIÓN DE MEDICINAS PARA EL VIH

A medida que las empresas enfrentan la realidad sobre el SIDA, se han tenido que tomar decisiones sobre los tipos de atención que ofrecen a sus empleados VIH positivos, o si deben mantenerse al margen de todo ello. Inicialmente, muchas compañías dependían sólo de los seguros médicos existentes, de las clínicas internas o de los pagos realizados por los propios trabajadores para las medicinas o la hospitalización. Nada de esto es siempre adecuado por muchas razones.

El desarrollo de medicamentos que prolongan la vida de los pacientes con VIH ha traído grandes esperanzas. Varias empresas han decidido, por motivos tanto humanitarios como de conveniencia comercial, que ayudarán a sus trabajadores VIH positivos a conseguir las medicinas y tratamientos necesarios. Sin embargo, debido al alto costo que significan las medicinas en sí y el monitorear a los pacientes que las toman, se tiene que excluir a una gran cantidad de gente que es VIH positiva.

El tratamiento con estas medicinas se llama terapia antirretroviral altamente activa (TARAA) (HAART por sus siglas en inglés) que es una combinación de tres o más medicamentos, usualmente un inhibidor de proteasa y/o un inhibidor no-nucleósido de la transcriptasa reversa (ITRNN), junto con un inhibidor de la transcriptasa reversa análogos a nucleósidos (ITRAN).

Se ha demostrado que la TARAA disminuye el número de infecciones oportunistas en personas con considerable supresión de inmunidad hacia el VIH y que aumenta sus expectativas de vida. Desde el punto de vista económico, las empresas pueden decidir ofrecer esta terapia a sus trabajadores por las siguientes razones:
- Reduce o retrasa la necesidad de reclutar y volver a capacitar a nuevos empleados
- Mejora la productividad al mantener a los empleados en sus puestos y reduce el ausentismo;
- Reduce o difiere los gastos de cuidados médicos, tales como el tratamiento de infecciones oportunistas;
- Reduce o retrasa los gastos funerarios y los pagos de prestaciones por muerte en que incurre la empresa.

La TARAA es todavía una opción muy costosa, alrededor de $1,000 dólares por paciente por año, según cifras del 2002. Sin embargo, se puede conseguir una combinación de medicinas genéricas producidas por una compañía farmacéutica de la India que cuestan sólo $290 dólares al año.

Además del costo de las medicinas, muchas de las pruebas que requiere esta terapia son también muy caras. Si la compañía tiene que pagar las pruebas, entonces el costo de la terapia sería de entre $2,000 y $5,000 dólares al año.

La figura en la página siguiente ilustra cómo se pueden comparar los costos y beneficios de la TARAA en términos económicos.

En el ejemplo mostrado, el trabajador sin acceso a la TARAA, se pondría enfermo después de desarrollar los síntomas clínicos del SIDA y la compañía incurriría en altos gastos médicos, como se muestra en las barras grises.

El trabajador moriría después de un año y la compañía tendría que absorber el impacto financiero del último año de vida del trabajador (cuando su productividad ya es muy baja y los gastos médicos muy altos). En el segundo año, la muerte del trabajador significaría también altos costos para la compañía pues tendría que contratar y capacitar a alguien que lo reemplace (ver la segunda barra gris). Los costos del primero y segundo años pueden traslaparse.

En contraste, una compañía que invierta en la TARAA pagaría fuertes cantidades cada año por las medicinas y la supervisión médica, pero retrasaría por cinco años los altos costos asociados con la enfermedad y muerte del trabajador.

Hay sin embargo dos factores desconocidos que pueden afectar los costos y los beneficios de la terapia, estos son:

- ¿Qué tanto prolonga la vida el uso de la TARAA?
- ¿Cómo se afectan los costos de tratar infecciones oportunistas cuando se tiene acceso a la TARAA?

Hasta el año 2002, no se tenía todavía suficiente experiencia acerca de esta terapia como para contestar estas preguntas.

[1] Para obtener información detallada sobre el precio de TARAA y pruebas correspondientes, vea la página web www.unaids.org/publications/documents/care/acc_access/JC645-Sources&Prices-E.pdf

Sabemos el costo, pero ¿puede afrontarse?

¿Tiene sentido económico para las empresas ofrecer TARAA a sus trabajadores? La respuesta depende en gran parte de la disponibilidad que haya de personal con las habilidades necesarias, de los tipos de prestaciones que ya ofrece la compañía y de la efectividad de los medicamentos con que se cuente.

A menudo, los gerentes toman las decisiones basándose no en los costos y beneficios sino en si pueden afrontar los gastos de este tratamiento durante el tiempo que se vaya a necesitar. Esto depende de varios factores: precio de las medicinas y de la atención médica, disponibilidad de las medicinas y atención médica, beneficios de mantener a los trabajadores en sus puestos, utilidades de la compañía y flujo de efectivo de la compañía.

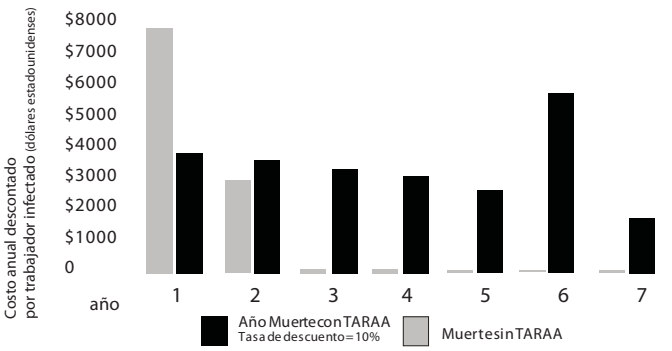
El precio de la terapia en sí, ha disminuido significativamente durante los últimos años, pero el precio de los exámenes médicos correspondientes permanece igual y el de las nuevas medicinas también es muy alto. Dentro de algún tiempo, habrá más demanda por las nuevas medicinas, sobre todo porque se está empezando a crear resistencia a los antirretrovirales actuales.

Al momento de analizar si será posible afrontar los gastos, es necesario considerar varios aspectos críticos:

- ¿A cuánta gente cubriría la política de la compañía? (¿Deberían ser elegibles todos los empleados? ¿Y sus cónyuges? ¿Y los hijos de los trabajadores? ¿Descontinuaría la compañía el tratamiento cuando los hijos de sus empleados lleguen a cierta edad?)
- ¿Cuánto tiempo puede prolongarse la vida de los que reciben la terapia?

Debswana es la compañía minera de diamantes más grande de Botswana que es propiedad del gobierno y de De Beers Centenary. Ellos estiman que la tasa de VIH entre sus trabajadores es similar a la que tiene el país; por lo menos un tercio del personal.
Para proteger lo que han invertido en capacitación especializada para sus trabajadores y extender la vida productiva de ellos, los directivos de esta empresa decidieron en el 2001, subsidiar el 90 por ciento del costo de medicamentos antirretrovirales y de tratamientos médicos para trabajadores con VIH y para sus cónyuges.

COSTOS CON Y SIN TARAA



- ¿Por cuánto tiempo se ofrecerá la TARAA? (es decir, ¿durante la vida de la persona?, o ¿durante el tiempo que trabaje en la compañía?)
- ¿Cómo podría cambiar el precio de la TARAA con el tiempo?
- ¿Debería requerírsele a los trabajadores que paguen una parte del costo total de la TARAA?
- ¿Necesita la compañía pagar todos los exámenes, o pueden algunos realizarse en los sector público de salud?
- Por razones de salud y humanitarias, las empresas que decidan ofrecer esta terapia a sus trabajadores, deberán comprometerse a hacerlo durante toda la vida de ellos.

Equidad

Debido al alto costo de la TARAA, las compañías necesitan considerar a quienes se la ofrecerán. ¿Incluirán a todos los trabajadores VIH positivos? Si sólo incluyen a algunos, ¿cuáles son las consecuencias en la equidad y las implicaciones morales? Algunas empresas en el Sur de África, han determinado que les resulta costeable pagar el tratamiento a sus gerentes de alto nivel para extender sus vidas productivas en la empresa. La alternativa, que sería contratar a alguien que los reemplace (generalmente ejecutivos de otros países) y darles la capacitación por seis meses o un año, resulta mucho más costosa que la de la terapia.

Otras pocas compañías han decidido que cubrir los gastos de la TARAA para todos los empleados es lo más apropiado por razones de equidad, moral y productividad.

Mantener una fuerza laboral vital

Quizás los gerentes decidan ofrecer la TARAA para mantener la moral de sus empleados ya que aquellos que están infectados con VIH, o que saben de algún compañero, o que cuidan a un familiar enfermo, generalmente están distraídos y son menos productivos. Observar a sus colegas morir de SIDA, los lleva a estados de fatalismo y desesperación. Sin embargo, si los patronos les muestran que se puede hacer algo al respecto y que se preocupan genuinamente por la salud y bienestar de sus trabajadores, el efecto en su moral es muy positivo.

La TARAA puede ser un componente importante en las relaciones laborales, especialmente cuando se ofrece como un beneficio que se valora mucha y que no esta disponible a través de los servicios públicos de salud.

El sector privado y el tratamiento de infecciones oportunistas

Además del tratamiento con TARAA, existen otras maneras en que las empresas pueden reducir los costos del VIH en el lugar de trabajo. El tratamiento y profilaxis para la tuberculosis resulta muy apropiado puesto que no sólo beneficia a la persona infectada, sino además evita que las personas que son portadoras de VIH desarrollen TB y que un trabajador con TB contagie a sus compañeros.
Algunos medicamentos, como la cotrimoxazola, pueden también proteger a los trabajadores de desarrollar otras infecciones oportunistas comunes. Al ofrecer cuidados preventivos, se puede asegurar que el personal permanezca saludable y productivo.

Conclusión

Los gerentes pueden decidir ofrecer la TARAA a sus trabajadores por razones económicas, humanitarias y morales. También necesitan estar conscientes de las implicaciones de esta decisión, pues no sería aceptable que la ofrezcan en un principio y luego la descontinúen. La decisión de una compañía de apoyar a sus trabajadores portadores del VIH (y a sus dependientes, según sea el caso) requiere que ésta evalúe sus políticas sobre el tratamiento de todos sus empleados con enfermedades crónicas y terminales. El tratamiento debe considerarse un aspecto de la política general de la compañía hacia empleados con enfermedades terminales en lugar de tratar el VIH/SIDA como un caso excepcional.

ESTUDIO DE CASO 8

COLABORACIÓN LABORAL INTERNACIONAL

Los movimientos laborales han sido lentos para enfrentar la epidemia del VIH en muchos países. Otros asuntos han tenido mayor prioridad, entre ellos: aumentar el número de miembros, retener su autonomía sobre todo en vista de que los gobiernos quieren cada vez más controlar a los sindicatos y asegurar que los trabajadores estén protegidos dentro de los entornos de liberación y falta de regulaciones que tienen las empresas actualmente. Es claro, sin embargo, que el impacto del VIH/SIDA en los trabajadores hace necesario que se interesen por este tema.

Los movimientos laborales han hecho varias declaraciones importantes sobre el VIH. Una de ellas fue la pronunciada en el año 2000 por los sindicalistas comerciales africanos a través de la Confederación Internacional de Sindicatos de Libre Comercio (CISLC), en la que se establecen las perspectivas sobre la pandemia por parte de este sector y en donde los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores se comprometen a abordar el tema del VIH de forma integral. En este estudio de caso, reproducimos el Marco de acción para involucrar a los trabajadores en la lucha contra el VIH en el lugar de trabajo.

CISLC: "Marco de acción para involucrar a los trabajadores en la lucha contra el VIH en el lugar de trabajo"

Preámbulo

Antecedentes

El VIH es el peor desastre de salud pública en la historia del mundo. El movimiento sindical opina que deberíamos responder a la diseminación de la enfermedad como si toda la comunidad mundial se encontrara en grave peligro. La amenaza que esta supone es tan grande como las dos guerras mundiales del siglo pasado y se requiere de igual compromiso de recursos materiales y humanos para acabar con esta terrible tragedia humana.

Aunque los sindicatos africanos reconocen la importancia de desarrollar programas de prevención y educación en los lugares de trabajo, nosotros los abuelos, padres y madres, no podemos quedarnos de brazos cruzados observando como el fruto de África, que es su juventud, simplemente se muere. Tenemos los corazones desgarrados ante el prospecto de que millones de niños quedarán huérfanos debido a la enfermedad, condenados a vivir sin esperanzas y a luchar por la supervivencia, situación que sólo perpetuará el ciclo de sufrimientos que ha traído esta enfermedad. Suplicamos a las entidades más capacitadas y organizadas que traten de encontrar soluciones para devolver la esperanza y ofrecer un futuro a todos estos huérfanos y que proporcionen tratamiento y cuidado a aquellos que sufren la enfermedad. Estamos seguros que en las grandes comunidades rurales de África existe una vasta riqueza de talentos que no se ha descubierto para ayudar a atacar la crisis del VIH.

La esperanza de un renacimiento africano, no provino de las mentes de la élite, sino que las perspectivas de su realización llegaron por medio de las acciones de innumerables africanos de las regiones rurales que lucharon contra siglos de opresión. Hemos logrado un enorme progreso y nos falta todavía mucho por cumplir.

El compromiso del sindicato comercial en la respuesta frente al VIH en el lugar de trabajo.

Creemos que ninguna estrategia para atacar la pandemia del SIDA tendrá éxito, a menos que incluya el serio

compromiso de llegar a la gente en sus lugares de trabajo. Muchos de los representantes de los trabajadores y de activistas de derechos de los trabajadores, se forman dentro del ámbito de sus familias y comunidades y a través de las alianzas que forman con organizaciones sociales que protegen los intereses de los pobladores de áreas rurales. Como sindicalistas africanos, nos comprometemos a llevar nuestros esfuerzos desde los niveles más altos de nuestras compañías hasta las calles de las comunidades en las que vivimos.

Como líderes que somos, creemos en la importancia de dar el ejemplo, de practicar lo que predicamos. Algunos sindicatos están más dispuestos que otros a luchar contra la infección, pero trabajaremos arduamente para que esto cambie. Dirigiremos nuestra energía y usaremos nuestra creatividad para encontrar la manera de superar los prejuicios, el sexismo, el abuso de las mujeres y el estigma y la negación.

Los sindicatos tienen por lo menos tres atributos que los distinguen de otras organizaciones sociales, en cuanto a la respuesta hacia el VIH. Primero, representamos o tenemos contacto con trabajadores de alto riesgo tanto en el plano formal como informal. Segundo, representamos a trabajadores que tienen un acceso privilegiado en sus empleos para llevar el mensaje sobre la educación y la prevención, tales como maestros de escuela y proveedores de servicios de salud. Tercero, tenemos estructuras, a las cuales nos debemos, que se han formado a través de procesos democráticos apropiados.

Programa de acción del sindicato contra el VIH en el lugar de trabajo

Luego de veinte años con la pandemia del SIDA, con cifras de mortalidad cada vez mayores en los países en desarrollo, el tiempo para estudiar el problema, se ha acabado. En África ya no hay lugar en la agenda de los sindicatos para estudiar más la crisis que ha ocasionado el VIH. Es momento de recorrer todos los caminos posibles para proporcionar ayuda a los desesperadamente necesitados y al mismo tiempo, proteger los recursos para que no haya abuso o desperdicio ya que sabemos que esto sucede y nos obliga a dar un paso atrás en la jornada por acabar con este mal. Las organizaciones bien estructuradas y que cuenten con liderazgo, son los principales soldados en la guerra contra el VIH. Nos comprometemos a apoyar y construir la voluntad política con los gobiernos y a promover, a través de estructuras subregionales, regionales e internacionales, la educación y los cambios conductuales en el lugar de trabajo y en nuestras comunidades; a eliminar la discriminación, el estigma y la negación y apoyar a las mujeres para que acaben con la pesada carga que les ha impuesto esta enfermedad. Hacemos esto en nombre de los 15 millones de miembros de la Organización Regional Africana y los 125 millones de miembros de la CISLC. También nos comprometemos a utilizar a los dependientes de tiendas de las empresas a proporcionar información y educación para reducir las infecciones, a mitigar los efectos de éstas protegiendo los derechos humanos y de los sindicatos, a reducir la estigmatización y a ampliar los programas para prevenir la transmisión del virus. Las áreas de acción incluyen educar a los miembros para que no discriminen a los trabajadores enfermos, incluir cláusulas en los acuerdos colectivos de negociación, desarrollar programas de educación de prevención, fortalecer la salud y extremar las precauciones en el trabajo, proporcionar permisos para ausentarse a los trabajadores afectados, dar consejería sobre VIH y otras ETS, promover comportamientos más saludables, mercadeo social de condones y dar servicios de diagnóstico y tratamiento.

El programa de acción incorpora lo siguiente:

- Continuar llevando a cabo investigaciones sistemáticas para determinar el nivel de implicaciones que tiene el VIH en el lugar de trabajo, incluyendo su efecto en el crecimiento de la fuerza laboral, las tasas de participación de ésta considerando a las mujeres, niños y miembros de sindicatos y a la productividad, etc.
- Fomentar las asociaciones con otras organizaciones, patrocinadores y otras partes interesadas. Esto podría incluir actividades como las de recibir instrucción sobre los aspectos legales del VIH y la compañía y la de capacitar educadores de entre los diferentes niveles.
- A yudar a fortalecer la capacidad de la comunidad para atender a la gente con esta enfermedad, alentar la solidaridad y destacar el importante papel que desempeñan las obreras y los jóvenes en los sindicatos. En todas las actividades de la comunidad se debe siempre prestar atención a las iniciativas locales.
- Enfocarse en la educación sobre prevención. Existe la necesidad de establecer y fortalecer los consejos nacionales tripartitos sobre el SIDA para mejorar la sustentabilidad.
- Integrar los temas sobre VIH y los componentes de género en todos los programas de los sindicatos y

proyectos de cooperación técnica que se están poniendo en práctica actualmente en la región africana y que incluyen: género e igualdad, políticas sociales y económicas y proyectos de trabajo, educación, publicidad y de derechos humanos y de los sindicatos.
- Preparar un kit de información para los afiliados a la Confederación Internacional de Sindicatos de Libre Comercio de África y para otros colaboradores, acerca de las implicaciones y las acciones de seguimiento para mitigar la pandemia del VIH en el mundo laboral.
- Auxiliar a los departamentos administrativos de la compañía y a sus sucursales a formular e implementar políticas para proteger a los trabajadores que viven con el VIH y proporcionar prevención y atención que incluya educación y capacitación.
- Proporcionar asistencia técnica a los programas médicos y de seguridad social.
- Fortalecer la colaboración con otros organismos como la OIT, el Banco Mundial, la OMS, el PNUD, UNESCO, UNFPA, OIM y ONUSIDA, que están activamente involucrados en el combate del VIH. También buscar la colaboración con otras organizaciones subregionales y regionales con intereses similares hacia la total erradicación de la amenaza del VIH.
- Mejorar la capacidad del la CISLC Africana para coordinar la implementación de este "marco de acción".
- Desarrollar la capacidad de la nuestros centros sindicales nacionales para coordinar una campaña de educación y prevención en el lugar de trabajo..
- Desarrollar esta misma infraestructura con todos los afiliados.
- Lograr incidir políticamente para el establecimiento o mantenimiento y evaluación de la voluntad política de los gobiernos en la lucha contra el VIH
- Compartir conocimientos e inform1ación sobre la pandemia del VIH/SIDA

El papel de los socios

Creemos que ninguna estrategia internacional efectiva tendrá éxito, a menos que coloque a los socios sobre las mismas bases de respeto mutuo y determinación común de las prioridades de trabajo, planeación e implementación. Sabemos por experiencia que las soluciones preestablecidas no podrán sostenerse a menos que se desarrollen en los contextos de una asociación.

Aunque hemos empezado con nuestros propios recursos limitados a construir espacios en las estructuras de nuestros sindicatos nacionales y en las de algunos de nuestros afiliados, sabemos que todavía hay muchos por hacer para llevar a cabo programas efectivos y extensos sobre prevención y educación en los lugares de trabajo. Hemos realizado estos esfuerzos con muy poca ayuda de la comunidad internacional. Apelamos a su apoyo para ampliar los esfuerzos.

El movimiento laboral africano tiene la esperanza de contar con las acciones y la colaboración de la Confederación Internacional de Sindicatos de Libre Comercio y de ONUSIDA. Creemos que aunque lejana todavía, una de las armas más potentes en la lucha contra el VIH, es el poder que pueden desplegar las asociaciones de gobierno-trabajador-mano de obra cuando trabajan en conjunto.

África le da la bienvenida a más fuerzas internacionales – incluidas las organizaciones comunitarias – para unirse a nosotros en la lucha contra el VIH. Al mismo tiempo, insistimos en que los programas en el lugar de trabajo, no son aquellos que favorecen o a los trabajadores o a los patronos sino los que involucran a todos los actores sociales. Para evitar la duplicación y el desperdicio, le pedimos a las organizaciones comunitarias que respeten los protocolos básicos y que contacten a los centros sindicales nacionales antes de investigar los programas de los sindicatos afiliados.

Conclusión

La CISLC de África y sus afiliados se comprometen a adoptar la Declaración de Sindicatos de Gabón y su marco de acción para asegurar que la pandemia del VIH no se robe nuestro futuro.
(Fuente: http:/www.icftu.org)

Muchas compañías reconocen la epidemia del VIH como una seria amenaza para su productividad y utilidades. La guía de acción para gerentes de los programas sobre VIH en el lugar de trabajo, proporciona los pasos prácticos a seguir para desarrollar e implementar un programa de prevención y atención en el lugar de trabajo que sirva tanto a los trabajadores como a los gerentes. Esta guía fue diseñada para ser usada por los gerentes de recursos humanos de una compañía, para el personal médico y los representantes de sindicatos.

Los lectores encontrarán indicaciones para evaluar el impacto reales y potencial del VIH en sus compañías; para desarrollar una política dirigida al VIH en el lugar de trabajo; y para diseñar e implementar programas de prevención y atención del VIH en sus lugares de trabajo. Las diferentes listas de verificación ayudarán a la hora de tomar las decisiones acerca de los componentes específicos de los programas sobre VIH en el lugar de trabajo.

La guía también ofrece numerosas formas en que los gerentes de compañías y los líderes de sindicatos puedan encontrar ayuda para sus programas y asimismo presenta ejemplos y estudios de casos de cómo otras compañías han respondido a la epidemia.

La guía de acción para gerentes de los programas sobre VIH en el lugar de trabajo , es el resultado de más de diez años de experiencia global de la organización Family Health International y de otras, en abordar el tema del VIH en los lugares de trabajo. Los lectores la encontrarán por lo tanto, muy completa y orientada hacia las acciones a tomar.

Family Health International
Instituto para el VIH/SIDA
2101 Wilson Blvd., Ste 700
Arlington, VA 22201
EEUU
Tel. 703 516 97 79
Fax. 703 516 97 81
www.fhi.org

Family Health International

Family Health International
Instituto para el VIH/SIDA
2101 Wilson Blvd., Ste 700
Arlington, VA 22201, EEUU
Tel: 703 516 97 79 Fax: 703 516 97 81
www.fhi.org