

# POLÍTICA GENERAL Y PROGRAMA SOBRE VIH/SIDA EN EL ÁMBITO LABORAL: CÓMO EMPEZAR

El lugar de trabajo es uno de los puntos más importantes y eficaces para afrontar la epidemia del VIH. Juntos, los empleadores y los trabajadores pueden favorecer la prevención mediante programas de educación en el ámbito laboral, y proporcionar asistencia, e incluso tratamiento. Proteger el empleo de los trabajadores afectados puede contribuir a su bienestar, manteniendo alta la productividad y la moral, y servir como ejemplo de no discriminación. Implantar un programa en el lugar de trabajo puede controlar la infección y reducir el impacto de la epidemia.

## Cinco reglas de oro para tomar medidas en el ámbito laboral:

1. Use los programas y las estructuras ya existentes (seguridad y salud en el trabajo (OSH), capacitación en el servicio, comité de empresa ...)
2. Mediante una consulta con los trabajadores y la dirección, póngase de acuerdo en una política laboral comprometiéndose a implantar medidas de «tolerancia cero» frente a la discriminación
3. Obtenga información básica sobre su lugar de trabajo, y haga una lista de lo que se dispone en la comunidad, para así saber lo que se necesita.
4. Póngase de acuerdo en un programa e establezca un plan de medidas para implantarlo/llevarlo a la práctica
5. Asegúrese de que un comité, un equipo o una persona en concreto asume la responsabilidad de implantar el programa sobre el SIDA.

## Una política general de VIH en el lugar de trabajo:

- incluye una declaración de compromiso y un marco para la toma de medidas,
- establece una norma de comportamiento y ofrece pautas a los supervisores y gerentes,
- ayuda a los empleados que viven con el VIH a entender qué medidas de apoyo y asistencia pueden esperar.

*«La elaboración de una política en el lugar de trabajo es la única medida de mayor eficacia e importancia que los empleadores pueden tomar para comprometerse a actuar contra el VIH/SIDA.»*

*Keith Foster, Confederación de Empleadores del Caribe.*

## ¿Qué forma debería adoptar esa política?

Se debería desarrollar una política mediante la colaboración entre el empleador y el trabajador, con la implicación de personas que viven con el VIH siempre que sea posible, y redactarla claramente. Puede tratarse de una política detallada o de un convenio colectivo únicamente sobre el VIH, parte de un acuerdo o política más amplia, o de una breve declaración de compromiso, por ejemplo, «esta empresa se compromete a combatir la discriminación por el estado serológico de una persona, a respetar la confidencialidad y a proteger la salud y la seguridad a través de programas de prevención y asistencia.»

## ¿Qué debería comprender una política para el ámbito laboral?

Debería establecer los derechos y los principios básicos basándose en el *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. En el siguiente folleto se ofrecen ciertas pautas sencillas: «Política en el lugar de trabajo: qué debería cubrir y cómo llevarla a la práctica», y en la página web de la OIT/SIDA figuran ejemplos de redacción tipo y de políticas de varios países para el lugar de trabajo.

## ¿Qué debería cubrir un programa para el lugar de trabajo?

Los programas para el lugar de trabajo plasman en la práctica las políticas y compromisos establecidos por escrito. Las lecciones extraídas de la adecuada toma de medidas muestran que los programas más eficaces son a la vez generales y específicos:

- *los programas generales* comprenden la prevención, la asistencia y la protección de los derechos. Estos tres componentes se completan entre sí y juntos son mucho más eficaces. Si internamente su empresa sólo puede ocuparse de algunos aspectos, dirija a sus empleados a los servicios de la comunidad para la obtención de otros, por ejemplo, tratamiento y asistencia,
- *en los programas específicos* (por ejemplo, para trabajadores móviles, para mujeres o para gente joven) se trabaja con grupos de elevado riesgo, teniendo en cuenta sus necesidades específicas y los factores que afectan a su información, actitudes y comportamientos.

En los programas que contemplan la diferencia de género se desarrollan actividades para hombres y mujeres por separado y juntos.

## Aplicación de la política y el programa

Es necesaria la participación tanto de representantes de la dirección como de los trabajadores: puede requerirse la realización de talleres de capacitación o de sensibilización. En una reunión general de empleados se puede empezar a concienciar y demostrar el compromiso del empleador con la toma de medidas contra el VIH. Realizar consultas sobre el contenido, luego iniciar la política y hacerla lo más pública posible. Utilizar tableros de anuncios, correos, reseñas incluidas en las nóminas, reuniones especiales, cursillos introductorios, sesiones de capacitación.

Los detalles del programa dependerán de la situación local: la incidencia del VIH en la comunidad y los modos de transmisión, información, actitudes y comportamiento del personal; servicios ya disponibles en el lugar de trabajo o en sus proximidades:

- Evaluar el impacto de la epidemia en su lugar de trabajo y averiguar las necesidades de los trabajadores, efectuando una encuesta básica confidencial.
- Averiguar de qué servicios de salud y de información se dispone ya tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad.
- Establecer un plan de acción que especifique sus metas y objetivos, la estrategia, los grupos objetivo y los métodos de entrega; establecer un presupuesto; evaluar el impacto de su política y modificarla en caso necesario.
- Establecer un comité o grupo directivo sobre el VIH/SIDA que se responsabilice del proceso e informe con regularidad a los órganos superiores de toma de decisiones de la empresa. Esto es importante porque, de otro modo, es posible que no pase nada. Tal vez haya una comisión que pueda encargarse de esto, por ejemplo, una comisión de seguridad y salud en el trabajo.

## Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulo 3*
- *Behaviour Change Communication: An ILO/FHI toolkit for the workplace* (OIT y FHI)
- *Las organizaciones de empleadores & el VIH/SIDA – Informaciones, herramientas y buenas practicas relativas al VIH/SIDA en los lugares de trabajo, CD-ROM*
- *Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y del Manual de capacitación respectivo: Directrices destinadas a los sindicatos*
- *Política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo: elementos que debería comprender*

**Publicado por la OIT/SIDA, [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).** También se puede consultar la guía paso a paso para tomar medidas en el lugar de trabajo en la página web: <http://mirror/public/english/protection/trav/aids/steps/index.htm>