

CÓMO HACER FRENTE AL RECHAZO Y LA DISCRIMINACIÓN

El rechazo y la discriminación, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, son graves barreras a la prevención, tratamiento y asistencia eficaces. El rechazo provocado por el VIH se ve alimentado por el miedo, las ideas falsas, y tiene que ser afrontado como parte integrante de los programas en el lugar de trabajo.

«Mis compañeros no me decían nada abiertamente, pero el ambiente ya no era igual», dice Dajit, trabajadora de 25 años de una fábrica de India, describiendo la reacción cuando su seropositividad fue de dominio público en el trabajo. «Si yo entraba en una sala, se marchaban abruptamente. Luego, me pidieron que bebiera en un vaso de agua distinto. Decidí dejar el trabajo».

¿Qué se puede hacer en el lugar de trabajo?

Política general

Compruebe la política de VIH de su empresa para asegurarse de que protege los derechos de los afectados por el VIH/SIDA. La política general debería:

- proteger a los trabajadores de la discriminación, la victimización o el acoso,
- salvaguardar el puesto de trabajo (no despedir a nadie por su estado serológico),
- prohibir la obligatoriedad de las pruebas de detección antes o durante el empleo, y
- garantizar la confidencialidad y la privacidad.

Ser consciente de las legislaciones nacionales y las convenciones internacionales (especialmente la Convención núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)), que puede usarse para proteger los derechos y servir de base para actuar en caso de discriminación.

Educación

- La política en el lugar de trabajo debería completarse con información y educación para ayudar a los trabajadores a enterarse de las realidades y los mitos con respecto a la transmisión del VIH, y entender que no tienen nada que temer de un contacto común y corriente con un compañero/a infectado/a. Las actividades de aprendizaje pueden esclarecer la situación y las necesidades de las personas que viven con el VIH.
- Todos los gerentes, supervisores, educadores, asesores y personal de asistencia médica también deberían recibir información sobre el VIH/SIDA y colaborar en las actividades de educación. Deberían haber recibido capacitación sobre cómo implantar la política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo y cómo apoyar a los trabajadores que informan de su seropositividad.

Confidencialidad

El respeto a la intimidad y la confidencialidad ayuda a crear una atmósfera de confianza y favorece la realización voluntaria de pruebas de detección. En el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo* se afirma:

- No hay razón para pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal relativa al VIH.
- Tampoco debería obligarse a los trabajadores a dar a conocer informaciones de esta índole referentes a un compañero.
- El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo dispuesto en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores*.

«Toda la información médica sobre un empleado será tratada confidencialmente. Se tomarán precauciones estrictas para proteger la información sobre los historiales médicos de los empleados... Un empleado que está infectado con el VIH no está obligado a informar a su empresa... La empresa no exige a sus solicitantes de empleo que se hagan una prueba de detección de VIH/SIDA antes de darles empleo, y no les exigirá a los empleados que hagan esa prueba mientras estén empleados.»

Política de VIH/SIDA de la Empresa de Diamantes Debswana, Botswana

¿Qué pueden hacer los gobiernos?

- Estudiar la legislación vigente y revisarla, si es necesario, consultando a los interlocutores sociales, para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. En más de 70 países se han incluido disposiciones sobre el SIDA en sus políticas y legislaciones sobre trabajo y discriminación.
- Respaldo activamente las legislaciones y códigos pertinentes, sobre todo, a través de la capacitación y el respaldo a los inspectores de trabajo, otros organismos responsables de hacer cumplir la ley, y el sistema jurídico sobre discriminación por el VIH.
- Adoptar mensajes enérgicos sobre el rechazo y la discriminación en las políticas nacionales sobre VIH, en los programas de educación y prevención, e incluir a gente que vive con el VIH en los órganos consultivos y de toma de decisiones pertinentes.

¿Qué pueden hacer las organizaciones de trabajadores y empleadores?

- Los interlocutores sociales pueden desempeñar papeles de liderazgo y sensibilización, incluso, dando ejemplo personalmente. En Swazilandia, por ejemplo, dos sindicalistas se sometieron a pruebas públicas de detección del VIH para respaldar la campaña «Hágase la prueba» del país.
- Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden implantar políticas para sus propias organizaciones y favorecer políticas en el lugar de trabajo que estén claramente en contra de la discriminación. Por ejemplo, la Cámara Sudafricana de Minas y el Sindicato Nacional de Mineros negoció un convenio colectivo que dispone:
«Derechos de los empleados[T1] que son seropositivos: los derechos de los empleados seropositivos se protegerán frente a la discriminación, victimización o acoso.»
- Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden ofrecer a sus miembros consejo y capacitación, incluida la representación de los miembros que sufren discriminación.

Para más información, consultar los siguientes documentos:

- *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*
- *Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, manual de capacitación – módulo 2*
- *Behaviour Change Communication: An ILO/FHI toolkit for the workplace (OIT y FHI)*
- *Promoting human rights through the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work*
- *Manual sobre el VIH/SIDA para inspectores del trabajo*
- *Directrices orientadas a los jueces y magistrados del trabajo*
- *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*

Publicado por la OIT/SIDA, www.ilo.org/aids.