

CÓMO AFRONTAR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El VIH afecta a las mujeres y a los hombres diferentemente, tanto en términos de vulnerabilidad como de impacto. Por factores biológicos la vulnerabilidad de las mujeres frente a la infección es mayor que la de los hombres. Además, las desigualdades estructurales en el estatus de la mujer dificultan aún más su propia protección. Las mujeres están siendo infectadas por el VIH a una tasa más rápida que los hombres, siendo particularmente elevado el riesgo para las mujeres jóvenes. Las mujeres asumen una mayor parte de las tareas de cuidado.

Tres cuartos de los adultos con VIH en el África subsahariana son mujeres jóvenes (de edades comprendidas entre 15 y 24 años), y casi tres cuartos proceden del Caribe. El SIDA es la causa principal de mortandad en mujeres afro-americanas en Estados Unidos.

Informe de 2006 sobre la epidemia mundial de SIDA, ONUSIDA

En términos generales, las mujeres disponen de menos ingresos y propiedades que los hombres y de menos derechos, incluido el de decidir las condiciones de las relaciones sexuales. La legislación suele discriminar a las mujeres, en particular, en cuestiones como la herencia. La falta de seguridad económica de las mujeres puede abocarlas a situaciones de alto riesgo, como el trabajo sexual. Asimismo, socialmente, a los hombres se les suele perdonar el tener múltiples parejas, y diferentes situaciones laborales pueden sumarse a otras presiones, alejándolos durante prolongados períodos de su casa y de su familia.

En un análisis de 79 países, la participación de las mujeres en el desarrollo y el análisis de las normativas nacionales sobre el SIDA era inexistente en ocho, e inadecuada en otros 64 países.

ONUSIDA

En el entorno laboral las mujeres afrontan problemas específicos, por ejemplo:

- Menos oportunidades de aprendizaje
- Mayor concentración en la economía informal
- Discriminación en la contratación, capacitación y promoción
- Desigualdad de salarios y de acceso a recursos productivos, por ejemplo, a préstamos
- Acoso y abuso sexual.

El entorno laboral tiene que desempeñar un papel fundamental. Los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las autoridades nacionales pueden ejercer un papel crucial en la reducción de la vulnerabilidad de las mujeres frente al VIH, incrementando su seguridad económica y afianzando sus derechos. Mediante liderazgo, campañas de sensibilización y medidas prácticas en el lugar de trabajo se puede marcar una verdadera diferencia:

- afrontando las actitudes y estructuras que desfavorecen a las mujeres, y protegiéndolas con legislaciones y políticas generales;
- aumentando la representación de las mujeres en órganos de toma de decisiones a todos los niveles;
- favoreciendo el aprendizaje, la capacitación y la contratación de mujeres;
- dando a las mujeres más opciones para garantizarles unos ingresos seguros.

Dadas las diferentes situaciones, actitudes y necesidades de mujeres y hombres, en los programas de VIH/SIDA, tanto en el ámbito laboral como en la comunidad local, se deberían tener en cuenta las diferencias de género.

Lista de puntos a comprobar con respecto al género en los programas laborales de prevención, asistencia y tratamiento del VIH:

- en el análisis básico se distingue entre la información, las actitudes y los comportamientos de hombres y mujeres
- la política general laboral contiene disposiciones en función del género, establece la tolerancia cero frente al acoso sexual, y tiene procedimientos claros para tramitar querrelas
- la empresa evita medidas propiciatorias de comportamientos de riesgo, por ejemplo, el entretenimiento de clientes
- los programas laborales contemplan medidas específicas diferenciadas para hombres y mujeres, teniendo en cuenta que:
 - en la educación destinada a mujeres se les explican sus riesgos y se las capacita para protegerse a sí mismas
 - en la educación de los hombres se promueve la responsabilidad en su comportamiento sexual
- existe paridad de géneros en las comisiones sobre VIH y en los educadores entre pares
- las mujeres tienen iguales posibilidades de acceso a pruebas confidenciales y voluntarias (VCT) y tratamientos antirretrovirales (ARV)
- En la modificación razonable (ajustes de tareas, lugar de trabajo y pausas para el descanso) se tienen en cuenta las solicitudes de las mujeres empleadas para cuidar a familiares
- las misiones del personal lejos de sus hogares se reducen, y se ofrecen alojamientos familiares, de ser oportuno
- en los programas de los lugares de trabajo se incluye a las familias de los empleados, ofreciendo:
 - programas de prevención para cónyuges y descendientes, incluyendo la información sobre la transmisión de la madre al niño
 - pólizas de seguro para cubrir a los empleados y las personas a cargo
 - acceso a planes de ahorro y préstamos locales para fortalecer la seguridad económica familiar

Algunos sindicatos y empresas tienen campañas y programas de educación para combatir el acoso en el ámbito laboral, así como de capacitación de mujeres y mejora de su salario y sus condiciones de trabajo (por ejemplo, respaldo para el cuidado de los hijos)

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 5*
- *Behaviour Change Communication: An ILO/FHI toolkit for the workplace* (OIT y FHI)
- *Informe de la OIT/SIDA: Mujeres, niñas, VIH/SIDA y el mundo del trabajo*

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

Ver también la Coalición Mundial sobre Mujeres y SIDA (www.unaids.org)