

Guía para la aplicación de la directriz

“Prevención y abordaje del VIH y el sida en el mundo del trabajo”



Guía para la aplicación de la directriz

“Prevención y abordaje del VIH y el sida en el mundo del trabajo”



Equipo Técnico

Ángel Alberto Pinto Molina (CSO)

Nury Sánchez Aragonés (CSO)

Ana Catalina Ramírez Abarca (OIT)

Daria Suárez Rehaag (Consultora)

Gabriela Solano Rojas (Consultora)

Coordinación

Ángel Alberto Pinto Molina (CSO)

Ilustraciones

Olman Bolaños Vargas

Índice

Introducción	7
Capítulo 1	
Lo que debemos saber sobre el VIH y el sida	15
Capítulo 2	
El VIH y el sida en nuestra sociedad	31
Capítulo 3	
Y nuestra legislación: ¿Qué dice al respecto?	47
Capítulo 4	
Desarrollando una política laboral del VIH en nuestro lugar de trabajo	63
Glosario	73
Bibliografía	77

Introducción

El Consejo de Salud Ocupacional convocó, en el 2009, a una comisión interinstitucional integrada por la Organización Internacional del Trabajo, el mismo Consejo de Salud Ocupacional y el Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos. Además, se contó con el apoyo financiero de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), a través del Departamento de Salud Ambiental y Desarrollo Sostenible.

La tarea de esta comisión era la creación de una directriz para el manejo del tema del VIH y el sida en los lugares de trabajo.

El trabajo de dicha Comisión, luego de varias consultas con organizaciones no gubernamentales, patronos y representantes de las personas trabajadoras, dio frutos concretos el 27 de enero del 2010, cuando la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional (sesión No.1609-2010, acuerdo 997-10) aprueba, unánimemente, la "Directriz para la prevención y el abordaje del VIH/sida en el mundo del trabajo".

Para la implementación de esta Directriz, la comisión interinstitucional ha elaborado una guía para la aplicación de la misma. Esta guía consta de 4 capítulos, cuyos contenidos se resumen a continuación:

Capítulo 1: Lo que debemos saber sobre el VIH y el sida.

Este capítulo tiene como finalidad brindar los conocimientos básicos y generales, sobre el VIH y el sida, necesarios para transmitir la información adecuada a nuestros compañeros y compañeras de trabajo.

Capítulo 2: El VIH y sida en nuestra sociedad.

En este capítulo se habla sobre el impacto del VIH y el sida en el lugar de trabajo, los mitos y estereotipos asociados al virus y su efecto sobre los derechos humanos. También se trata el tema de la responsabilidad social de las empresas como medio para fortalecer la prevención de la epidemia.

Capítulo 3: Y nuestra legislación: ¿Qué dice al respecto?.

En este capítulo queremos brindar los conocimientos normativos básicos, para trabajar el tema del VIH en el ámbito laboral. Es fundamental conocer lo que dicen nuestras leyes sobre la confidencialidad, realización de la prueba de VIH y notificación de la condición serológica de las personas. Tampoco es posible trabajar este tema desconociendo lo que se establece en materia de discriminación y respeto de las personas, sin importar su edad, país de origen, sexo, orientación sexual, nivel jerárquico dentro de la empresa o institución u otras.

Capítulo 4: Desarrollando una política laboral del VIH en nuestro lugar de trabajo.

El presente capítulo brinda la información necesaria para que las empresas e instituciones en el país puedan incorporar el tema de VIH en su programa de salud ocupacional y construir una política empresarial y/o institucional al respecto. Así mismo se apoya a la persona que facilita en el desarrollo de metodologías de educación que le permitan transmitir la información básica sobre VIH y sida, y de este modo generar conductas dirigidas a la prevención de esta infección en el lugar de trabajo y en su vida personal.



Metodología de trabajo

La presente Guía busca, no sólo, formar personas responsables de transmitir información y conocimientos sobre el VIH y el sida en las diversas empresas e instituciones, sin distinción de tamaño de su lugar de trabajo o naturaleza del mismo; sino también brindar herramientas para desarrollar la temática en cuestión.

Estas herramientas se incorporan al finalizar cada capítulo, denominadas “Actividades de Aprendizaje” las cuales consisten en ejercicios prácticos para abordar el contenido teórico de cada capítulo.

La metodología que se plantea en el presente documento, apoya los procesos de enseñanza - aprendizaje con un enfoque participativo, sustentado en técnicas dinámicas de juegos planificados y estructurados, presentaciones cortas, semi - formales y uso de otras herramientas comunicacionales usualmente existentes en las empresas e instituciones de nuestro país.

En cada centro de trabajo se debe analizar cuáles son las técnicas educativas posibles de aplicar según las características del entorno, por lo que al final de cada capítulo se presenta posibles ejercicios para lograr los resultados propuestos. El equipo encargado de trabajar el tema, seleccionará las que más se ajusten a sus realidades laborales; de igual forma, si el equipo conoce otras que pueden ser de utilidad, solo ajústelas al tema y a sus particularidades sociales.

Las dinámicas propuestas están pensadas y articuladas de manera que no impliquen interrupción en el proceso productivo ni mayor gasto a las empresas. Sólo se necesita la disponibilidad de la empresa y la creatividad y destreza de los promotores.

¿Quién puede implementar esta Guía en los lugares de trabajo?

Las responsables de capacitación en este tema son los integrantes de las Comisiones, de los Departamento u Oficinas de Salud Ocupacional y consultorios médicos de cada empresa o institución. En el caso de las empresas que no cuenten con estas estructuras, podrán asignar esta responsabilidad a cualquier otra persona que reúna o esté dispuesta a adquirir las cualidades señaladas a continuación:

- Recomendamos un **amplio nivel de compromiso**, tanto para quienes facilitarán las actividades como entre quienes participarán en ellas.
- Para facilitar las actividades no es necesario ser una persona experta en el tema, sin embargo, **si es importante tener disponibilidad a adquirir conocimientos generales** del contexto de la epidemia (en Costa Rica y en la región del país donde la empresa o institución desarrolla las labores), así como conocimiento sobre VIH: métodos

de prevención, vías de transmisión, medidas de bioseguridad universales, información que puede encontrar en la presente guía.

- Interés y disponibilidad de aprender aspectos básicos sobre derechos humanos, estigma, discriminación y vulnerabilidades.
- Ampliar nociones sobre las leyes laborales de nuestro país.
- Habilidades de comunicación y empatía.
- Actitud para facilitar el trabajo en grupo y actividades.



Quién facilite estos procesos debe motivar la participación activa y el compromiso de sus compañeros de trabajo.

Es muy importante analizar el grupo y el quehacer laboral al que van dirigidas las actividades, para determinar si hay que introducir algunos ajustes o cambios a efectos de lograr el impacto deseado.

El desarrollo de las actividades pueden involucrar, en algunos casos aspectos personales o sensibles de nuestros compañeros/as, por lo que les sugerimos la práctica de las siguientes pautas:

Confidencialidad: La información personal y sensible que se comparta en las actividades deben ser manejadas respetando la privacidad.

Franqueza: Este punto es importante, es la base para ganarse la confianza de las personas trabajadoras.

Sin juicios: Usted puede o no estar de acuerdo con lo que dice un participante, pero NO juzgue, NI critique su opinión.

Hablar en primera persona: Cuando hablemos de sentimientos o pensamientos propios, utilicemos la primera persona en singular (YO) y expresemos: Yo siento..., Yo pienso... Yo considero...

Capacidad de escucha: Escuchar atentamente nos proporcionará la posibilidad de percibir y analizar, lo que se ha entendido e interiorizado de la acción realizada.

Apertura y respeto: ante las opiniones de todos y todas.

¿Cuál es la audiencia meta?

La presente guía está dirigida a todas las personas trabajadoras de una pequeña, mediana o gran empresa o institución.

Recuerde que este grupo meta es tan amplio, que usted debe ser capaz de identificar las mejores vías, lenguaje o mecanismos para, no solo hacer llegar la información, sino que también lograr que ésta sea comprendida y, en la medida de lo posible, internalizada por su audiencia.

El VIH y el ámbito laboral

¿Por qué es necesario involucrar a otros sectores sociales, aparte del sector salud, en la respuesta al VIH?

¿Por qué no hemos logrado revertir la tendencia de crecimiento de la epidemia a pesar de la enorme inversión y tiempo dedicado a ello?

El VIH no es únicamente un tema de salud. Pensémoslo bien:

- Niños y niñas que quedan desprotegidos y huérfanos;
- Hombres y mujeres pueden perder su trabajo y su medio de subsistencia;
- Jóvenes que deben replantearse toda su vida, su sexualidad y su futuro;

- Personas que son señaladas, aisladas y discriminadas cada día de su vida.

El VIH trajo consigo grandes cambios sociales, tanto en el campo de la salud como en los derechos humanos. Éstos últimos están tardando aún más tiempo que los del sector salud en ajustarse, y ahora, hemos iniciado un nuevo proceso: incluir el tema del VIH en el ámbito laboral para mejorar la calidad de vida de las personas con VIH y promover acciones de prevención y educación en este tema.

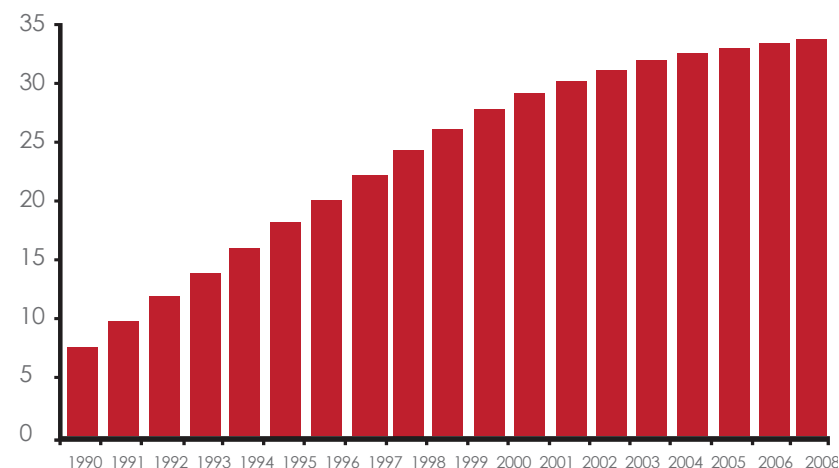
El VIH requiere de una estrategia integral, con todos los sectores actuando sincronizadamente para darle fin a la aparición de nuevas infecciones y atender las necesidades de las personas que ya tienen el VIH o el sida.

Veamos algunos números que nos ayudarán a comprender la necesidad de trabajar el tema, sin olvidar que no hablamos de estadísticas o números, sino de personas.

Las últimas estadísticas de la epidemia mundial de sida y VIH fueron publicadas por ONUSIDA/OMS en 2009¹, y se refieren a datos recolectados hasta finales del 2008, la tendencia en el crecimiento de la epidemia mundial se reflejan en el siguiente gráfico:

Este gráfico muestra una tendencia constante al crecimiento desde los primeros registros a nivel mundial. Pasamos de aproximadamente 7 millones de personas con VIH en el año 1990 a 33 millones en el 2008.

¹ Situación de la Epidemia del Sida. ONUSIDA. Diciembre 2009



Desde una visión de su impacto social y laboral, vemos que:

- El 90% de las 33 millones de personas con el VIH o el sida, son personas trabajadoras en edad productiva y reproductiva (entre 15 y 49 años).
- Cada día, 7.000 jóvenes menores de 25 años contraen el VIH.
- Casi 14 millones de niños o niñas han perdido uno o ambos padres a causa del VIH y el sida.
- Se prevé que en 2020, en los países con una alta prevalencia, el VIH y el sida habrá ocasionado la pérdida de un 10% a un 30% de la fuerza de trabajo.
- En algunos estudios realizados por el Banco Mundial, se indica que cuando la prevalencia de VIH en un

país alcanza el 5% la repercusión de la epidemia puede ser suficiente para causar una caída del Producto Interno Bruto (PIB).

Se puede definir, a nivel global que la relación entre el VIH y el sida y el mundo del trabajo se da, principalmente, en cinco puntos específicos:

- a) La pérdida de la fuerza productiva a causa de la morbilidad por sida.
- b) La reducción de la productividad en las empresas debido al ausentismo, rotación y pérdida de personal calificado.
- c) La disminución del ingreso familiar y de la capacidad adquisitiva de los hogares.
- d) El aumento en los costos de aseguramiento y gastos médicos.
- e) La vulneración de los derechos laborales debido al estigma y la discriminación que sufren las personas trabajadoras infectadas por el VIH y su entorno familiar y social.

Debemos tener presente y claro que, para las regiones severamente afectadas por la pandemia se aplica el siguiente lema:

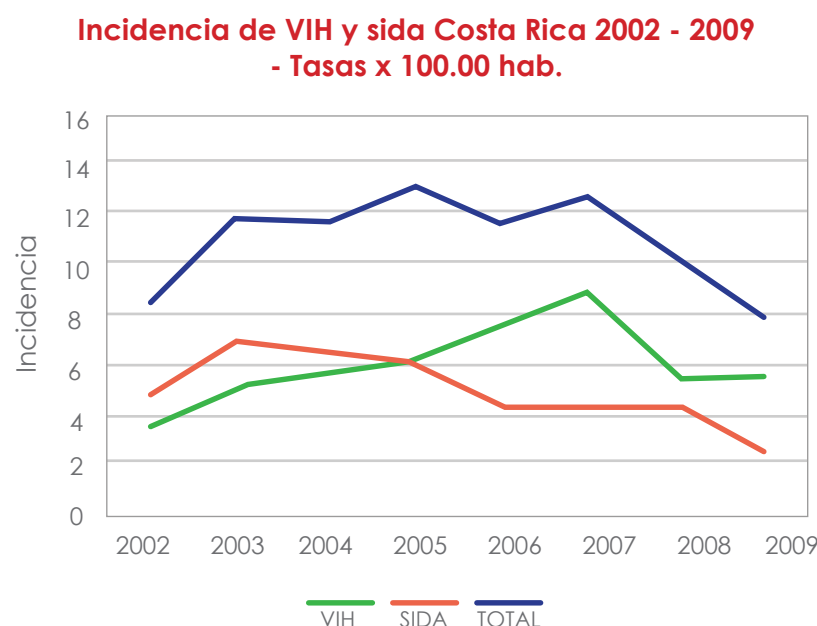
¡Mientras mayor sea el número de personas infectadas y afectadas, menor es el bienestar de las comunidades y la sociedad en general!

Este es un panorama que parece lejano, hablamos de otros continentes y otras realidades, pero al igual que, con otros temas que ignoramos por parecer “lejanos”, tales como el calentamiento global o la escasez de recursos hídricos, nos golpean de frente al no ponerles atención y reaccionar a tiempo.

Situación de la epidemia en Costa Rica

Nuestro país tiene una prevalencia de VIH en población general **baja** (0.4%), en cambio, tiene una epidemia concentrada en algunas poblaciones socialmente vulnerables. Ello hace que no le demos importancia al tema, **pero si algo nos ha de enseñar la historia, es que no debemos esperar a que el problema nos abruma o ahogue para atenderlo.**

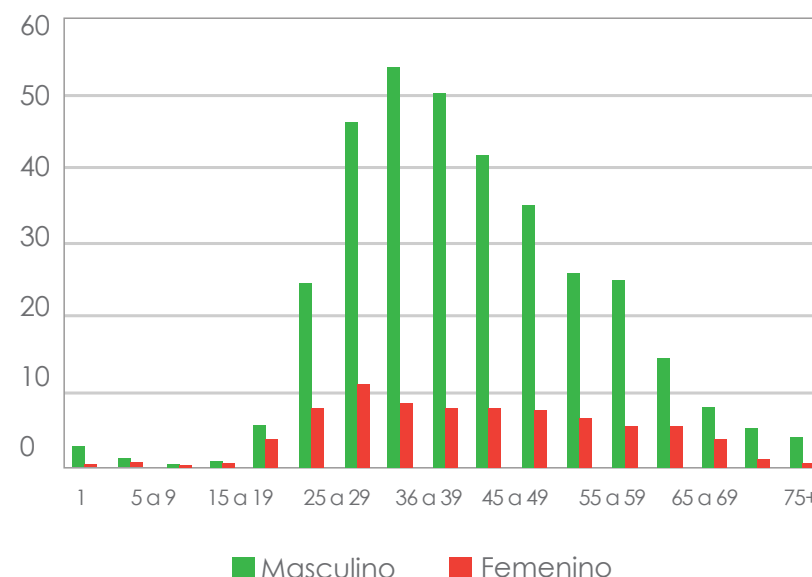
El primer caso identificado de sida en nuestro país fue en 1983, en un paciente con transfusión sanguínea. En el 2009 Costa Rica reporta 5,339 casos de sida y las autoridades sanitarias estiman que hay más de 9,000 personas; sin embargo, se desconoce el número total de personas con el virus. Solo en el 2008, se reportaron 521 casos nuevos de personas con VIH. El gráfico a continuación muestra la tendencia histórica del número de nuevas infecciones por año:



Fuente: Vigilancia de la Salud, Ministerio de Salud.

La mayoría de las personas infectadas con VIH en el mundo entero, son personas en edad productiva entre los 15 y los 49 años de edad. Costa Rica no es la excepción, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Incidencia de VIH y sida por edad y sexo.
Costa Rica 2002 - 2009
Tasa por 100000 habitantes



Fuente: Unidad de Seguimiento de indicadores. Ministerio de Salud.

Otro factor que es muy similar en todo el mundo es que la principal vía de infección es la sexual, en Costa Rica con un 84.2% de los casos registrados².

² La situación del VIH y el sida en Costa Rica. Ministerio de Salud Pública de Costa Rica, 2008

El VIH en nuestro país **ha aumentado el cuadro de gastos** en medicamentos de la Caja Costarricense del Seguro Social, enviando una clara señal de la necesidad de que el país invierta más en prevención y no se ocupe, únicamente, de la atención a la enfermedad.

De igual forma, el sida ha producido la pérdida de personas trabajadoras con experiencia y habilidades difícilmente reemplazables, ha destruido hogares y ha forzado a nuestra sociedad a replantearse el tema de la educación de la sexualidad en nuestra niñez y adolescencia.

Educar en VIH y sida, es necesario si queremos frenar e invertir el curso de la epidemia en el país.

El VIH y el sida es un problema de todos y todas



CAPÍTULO UNO



Lo que debemos saber sobre el VIH y el sida

1

Contenidos

- a) ¿Qué es el VIH?
- b) ¿Qué es el sida?
- c) ¿Cuál es la diferencia entre VIH y sida?
- d) ¿Cómo se transmite el VIH?
- e) ¿Cómo se previene el VIH?
- f) ¿Cómo actúa el VIH en el cuerpo?
- g) Actividades de aprendizaje

Resultados esperados...

La gran mayoría de ideas, mitos y estereotipos vinculados con esta enfermedad nacieron de la ignorancia y la información distorsionada, incompleta o del todo falsa.

Este capítulo:

- Brinda la información correcta para romper con los mitos y estereotipos sobre el VIH y el sida.
- Permite adquirir los conocimientos básicos que deben ser transmitidos a sus compañeros y compañeras de trabajo.
- Ayuda a responder las consultas que surjan en los espacios de intercambio de conocimientos, opiniones o situaciones.



¿Qué es el VIH?

El VIH es el **Virus de Inmunodeficiencia Humana**. Este virus ataca al sistema inmunológico, o de defensa del cuerpo humano, especialmente a las llamadas células CD-4 (también llamadas “células T”).

El sistema inmunológico es aquel que lucha contra las infecciones para mantener el cuerpo saludable. Las células T juegan un papel muy importante manteniendo a la persona protegida contra las infecciones. Si el sistema inmunológico está débil, no es capaz de proteger el cuerpo y puede, fácilmente enfermarse.

Virus:

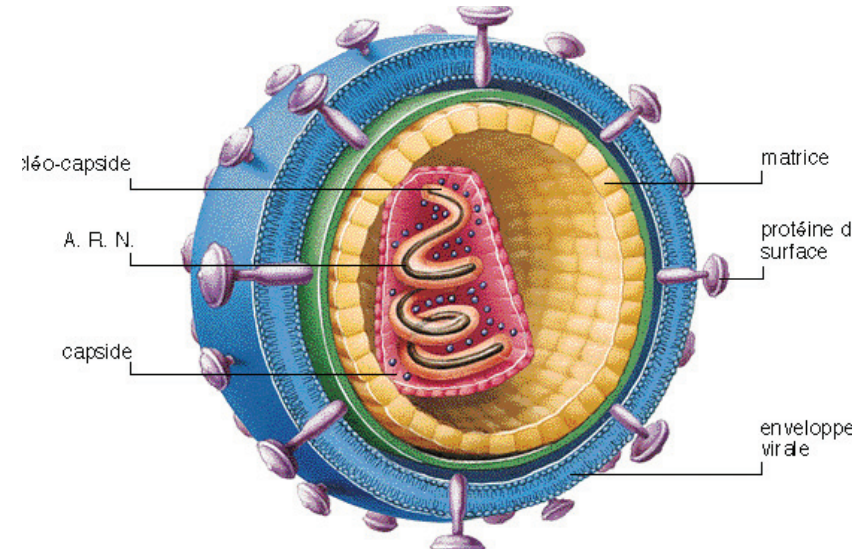
Microorganismo que causa la infección.

Inmunodeficiencia:

Este virus ataca directamente nuestro sistema inmunológico, o sea, del sistema que defiende al cuerpo de la acción de agentes como virus, bacterias, hongos y otros.

Humana:

Este virus únicamente afecta a los seres humanos.



¿Qué es el sida?

Sida significa: **Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida**. Es una enfermedad que afecta a las personas que adquieren el VIH.

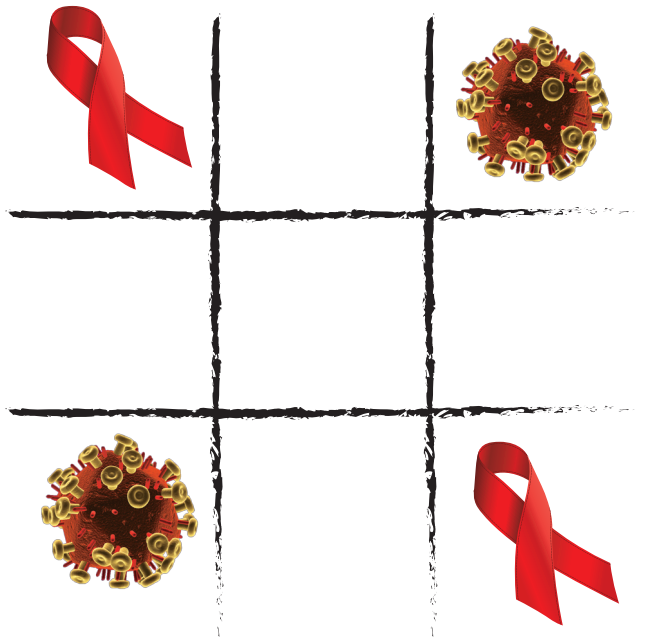
Se dice que una persona padece de sida, cuando su organismo pierde la capacidad de responder adecuadamente contra las infecciones o cuando esta capacidad está seriamente comprometida, es decir que su sistema inmunológico no puede defender al cuerpo de cualquier tipo de infección.

¿Cuál es la diferencia?

Hay una importante diferencia entre ser VIH positivo y tener sida.

Las personas con **sida** tienen su sistema inmunológico debilitado y corren riesgo de contraer enfermedades oportunistas (enfermedades que se aprovechan de esta debilidad para atacar al cuerpo).

Las personas con **VIH** tienen el virus en su organismo pero aún tienen suficientes células T para enfrentar las enfermedades.



¿Cómo actúa el VIH en el cuerpo?

El VIH es un virus que siempre está activo; desde el primer instante en que logra entrar en nuestro cuerpo. El virus “parasita” en distintos tipos de células relacionadas con el sistema inmunológico, una de estas células reviste una especial importancia: las células T4 o CD4.

Estas células son un tipo de glóbulo blanco y su función es de coordinar la respuesta de las demás células especializadas de nuestro sistema inmunológico, frente a agentes exteriores tales como bacterias o virus que podrían causarnos enfermedades.

El virus las localiza y se “engancha” a las células T4 y, valiéndose de unas proteínas que él mismo lleva en su envoltura, utiliza los receptores CD4 como puerta de entrada al interior de la célula. A partir de este paso, el VIH inicia un proceso invasivo de la célula y se reproduce rápidamente.

El número de células CD4 disminuye paulatinamente. La persona que sufre de inmunodeficiencia no puede defenderse de otros virus, bacterias, hongos y parásitos. Queda susceptible de sufrir enfermedades que una persona sana sería capaz de enfrentar.

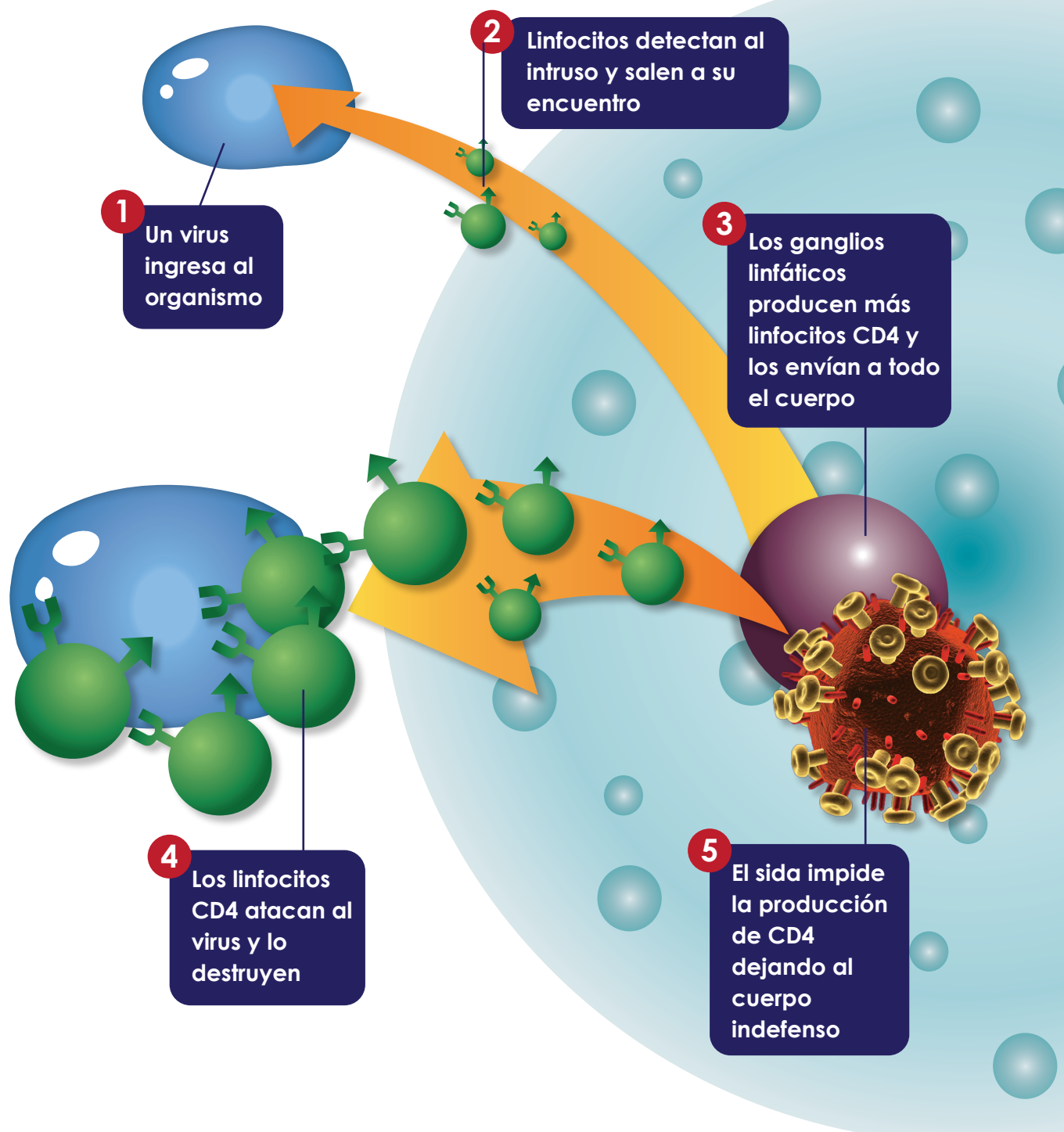
Afortunadamente hoy en día existen medicamentos llamados antirretrovirales (ARV), que evitan la reproducción del virus en el organismo. Si bien los ARV no matan el virus impiden que se multipliquen y preservan las células CD4.

Los linfocitos CD4 son parte de los glóbulos blancos y cumplen un papel muy importante al potenciar las capacidades de defensa del organismo.

A menor cantidad de CD4 hay un mayor riesgo de contraer enfermedades.

De 1000 a 1350 por milímetro cúbico de sangre es el número normal de CD4

Linfocitos CD4 / mm ³	Infecciones
350	Tuberculosis pulmonar, sarcoma de Kaposi, herpes zóster
200	Linfoma de Hodgkin, diarrea por <i>Cryptosporidium</i>
100	Cándidiasis esofágica, toxoplasmosis cerebral
75	Meningitis criptocócica, histoplasmosis diseminada
50	Linfoma de SNC, infección diseminada por bacterias atípicas



El sistema inmunológico o de defensas es el que nos protege de las enfermedades. Este sistema funciona como si tuviésemos un ejército donde hay generales, coroneles, tenientes, soldados y otros miembros.

El virus ataca a unas células llamadas CD4 que son los generales de ese ejército, quienes se encargan de organizar toda la estrategia de defensa; Las células CD4 identifican al enemigo (agentes externos), crean armas especiales (anticuerpos) para destruirlos, acaban la lucha cuando ya no es necesaria y, guardan en reserva algunas municiones (anticuerpos) o células de memoria para cuando se vuelva a presentar el enemigo.

EL VIH ataca y va destruyendo a estos “generales” y crea un caos dentro de nuestro organismo porque no hay quien lo defienda, o no hay suficientes defensas para combatir las infecciones que se puedan presentar. Muchas infecciones aprovechan esta situación para empezar a invadir nuestro cuerpo y causarle enfermedades.

Detección 1-3 meses

Etapas de Detección:

La detección ocurre de quince días a tres meses después de la entrada del virus en nuestro cuerpo. En esta fase es posible detectar anticuerpos del virus en la sangre.

Estado del VIH+ entre menos de un año hasta más de 10 años

Etapas VIH+:

Cuando los resultados de los diversos exámenes de detección de anticuerpos del VIH arrojen resultados positivos, se habla de una persona con VIH (VIH positiva). Este estado puede durar mucho tiempo, incluso hasta más que 10 años. Es una etapa sin fuertes cambios en el estado de salud de la persona, pero con capacidad de transmisión de la infección.

Sida 3-5 años

Etapas sida:

Se habla de una persona con sida cuando cumple algunos criterios médicos sobre la cantidad de virus en el cuerpo, el estado del sistema inmunológico y la aparición de enfermedades oportunistas, enfermedades que pueden ir desde neumonías hasta meningitis o cánceres. Gracias al tratamiento oportuno con ARV, hoy en día se puede evitar llegar a esta etapa.

¿Cómo se transmite el VIH?

Desde su aparición se han desarrollado, muchos mitos sobre las formas de transmisión del VIH. Por ejemplo, podemos recordar cuando el clavadista olímpico Greg Louganis golpeó su cabeza contra el trampolín en las Olimpiadas del 1988 y sangró en la piscina. Mucha gente se asustó y preocupó por la salud de los demás clavadistas al saberse que Louganis era VIH positivo. Las posibilidades de que este hecho representara un riesgo para los demás clavadistas era **absolutamente nulo**.

Lo mismo sucede cuando las familias separan cubiertos, platos y ropa de cama de las personas con VIH que viven con ellas.

Uno de los grandes temores sociales con respecto al VIH nace del desconocimiento científico de las verdaderas formas de transmisión del virus.

Como personas encargadas de la capacitación debemos velar por que la información que tengan nuestros compañeros de trabajo, sea verdadera y clara; debemos conocer las formas de transmisión con precisión y ser capaces de dar esta información con seguridad.

Las únicas vías de transmisión son el intercambio de sangre, semen, fluidos vaginales y leche materna.

El virus **NO** se transmite por la respiración, la saliva, el contacto casual, por el tacto, dar la mano, abrazar, besar, masturbarse mutuamente con otra persona o compartir utensilios como vasos, tazas o cucharas, usar la piscina o el servicio sanitario, ni se puede adquirir por la picadura de un mosquito, la mordedura de un perro o cualquier otro similar.



Estos fluidos son capaces de transmitir el VIH cuando penetran al torrente sanguíneo a través de heridas, mucosas o inyecciones directas.

El VIH **NO** se trasmite por el contacto que tenemos a diario con las otras personas en nuestro lugar de trabajo, la escuela, la casa, etc., es por ello que no existe razón alguna para rechazar, excluir o discriminar a quienes tienen VIH.



Los 5 fluidos corporales capaces de transmitir el VIH son:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. sangre; | 4. flujo vaginal; |
| 2. semen; | 5. leche materna. |
| 3. líquido seminal; | |

Existen por lo anterior, tres formas de transmisión del VIH identificadas actualmente, como lo son:

Transmisión sexual:

Ocurre cuando se tienen relaciones sexuales con una persona infectada sin el uso correcto del condón. Más del 80% de las nuevas infecciones de VIH se dan por esta vía de transmisión, al entrar el virus en el torrente sanguíneo durante las relaciones sexuales, sean estas anales, vaginales u orales, entre personas de igual o distinto sexo.

Transmisión sanguínea:

Esta puede ocurrir ya sea al compartir agujas acanaladas o jeringas para inyectarse drogas, al recibir una transfusión de sangre o al recibir órganos y/o tejidos en trasplante.

La mayoría de las infecciones por riesgo ocupacional en centros de salud, ocurren por esta vía, en descuidos con el manejo de las normas básicas de bioseguridad.

Transmisión vertical o transmisión de madre a hijo:

Es la que ocurre cuando la madre transmite el VIH a su hijo, durante el embarazo, parto o lactancia.

¿Cómo se previene el VIH?

La prevención efectiva del VIH ha tenido particulares dificultades ya que está directamente vinculada a tabúes relacionados con la vida íntima. Es evidente, como lo han demostrado campañas exitosas contra el dengue, la fiebre aviar y más recientemente la AH1N1, que resulta más fácil lograr que la gente limpie su cuerpo, descarte basura con cuidados especiales o no visite ciertos lugares a que cambie su comportamiento y prácticas sexuales.

Es necesario tener en cuenta que, no importa si la persona es heterosexual, homosexual, bisexual, hombre o mujer, joven o adulta mayor, el riesgo de una infección por VIH se relaciona directamente con la probabilidad de que su pareja sexual esté infectada por el virus y no se usen medidas de protección.

Este riesgo es considerablemente mayor si la pareja ha estado consumiendo drogas intravenosas o ha mantenido relaciones sexuales no protegidas, ya sea en forma ocasional o con personas de las que no conoce enteramente su historial sexual y su situación serológica actual.

Todas las personas debemos considerarnos en riesgo y nos exponemos al virus con cualquier relación sexual con penetración (sea esta anal, vaginal u oral), con un hombre o una mujer infectada con el VIH.

El coito anal (práctica que no es exclusivamente homosexual) no protegido es una de las prácticas sexuales más

riesgosas. El coito vaginal no protegido constituye el segundo riesgo de infección, en orden de importancia.

Las relaciones sexuales orales también representan un riesgo de infección, en especial si existen lesiones bucales o faríngeas, tales como encías sangrantes, abscesos, úlceras, infecciones de garganta o infecciones de transmisión sexual oral.



Los mecanismos de prevención del VIH son:

Uso del condón:

El uso correcto y consistente del condón (sea éste femenino o masculino): su uso adecuado en todas las relaciones sexuales garantizan en un 99% la protección al VIH y a otras infecciones de transmisión sexual (su uso será explicado más adelante en esta guía).



Fidelidad mutua en la pareja:

A pesar de que muchas personas consideran que viven dentro de una relación basada en la fidelidad, es importante no perder de vista el hecho de que esta no se puede garantizar.



Abstinencia:

Este es el método más seguro de todos, y es un derecho de toda persona optar por él. Esta opción se aleja mucho de la realidad de vida de la gran mayoría de las personas, ya que tarde o temprano, iniciarán su actividad sexual.



Prácticas sexuales no penetrativas.

La masturbación mutua o independiente, las caricias y otras formas de afecto que no incluyan la penetración de los órganos genitales no representan ningún riesgo de infección.



Medidas Universales de Bioseguridad

Es importante conocer claramente cómo prevenir el VIH en el lugar de trabajo, para evitar la infección en caso de exposición ocupacional.

Las normas de bioseguridad están destinadas a reducir el riesgo de transmisión de microorganismos de fuentes reconocidas o no reconocidas de infección vinculadas a accidentes por exposición a sangre y/o a fluidos corporales.

En la mayoría de lugares de trabajo no existe ningún riesgo de infección ocupacional por VIH ya que no se tiene un contacto directo con sangre u otros fluidos potencialmente infecciosos. Sólo en caso de que exista la posibilidad de entrar en contacto con ellos, por ejemplo, a la hora de brindar primeros auxilios o atender un accidente en el local de trabajo, se deberían de seguir algunas precauciones para la protección de los trabajadores.

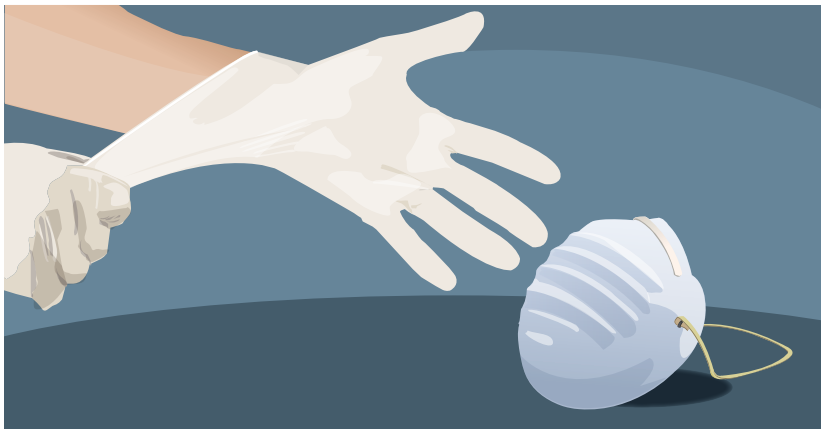
Estas medidas, conocidas como medidas de bioseguridad, son precauciones universales que deben de seguirse ante el contacto con cualquier fluido potencialmente infeccioso, sin importar si el estado serológico de la fuente es, o no, conocido.

Bioseguridad:

Debe entenderse como una doctrina de comportamiento encaminada a lograr actitudes y conductas que disminuyan el riesgo del trabajador de adquirir infecciones en el medio laboral. Compromete también a todas aquellas otras personas que se encuentran en el medio ambiente asistencial, el cual debe estar diseñado en el marco de una estrategia de disminución de riesgos.

Entre las precauciones a tomar están:

- Adecuado transporte y desecho de material cortopunzante.
- Lavado de manos antes y después de estar en contacto con fluidos potencialmente infecciosos.
- Uso constante de equipo de protección personal como, guantes, ropa protectora o vendajes para pieles dañadas.
- Manejo seguro de los desechos contaminados.
- Desinfección rutinaria de instrumentos o equipo contaminado.



Existen algunas ocupaciones en las que las personas trabajadoras están en contacto con sangre o con líquidos corporales potencialmente infecciosos y el VIH se convierte en un riesgo biológico. Entre estas ocupaciones encontramos particularmente a trabajadores del sector salud (incluyendo personal de limpieza), servicios de urgencia, seguridad pública, trabajadores de laboratorios y de servicios funerarios.

En estos casos, la prevención del VIH debe formar parte del plan de identificación de peligros y de control de riesgos que el centro de trabajo debe de realizar como parte de su ciclo de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Además de las precauciones universales mencionadas anteriormente, estos lugares de trabajo deben incorporar

medidas de control del riesgo en lo administrativo y lo técnico, entre otras, para asegurar una correcta gestión del riesgo asociado a la infección por VIH.

Una vez adoptadas las medidas de protección, si hubiera un accidente ocupacional en el que la persona trabajadora se viera expuesta al riesgo de infección por VIH, se deberían de poner en marcha medidas de profilaxis post exposición para proteger a la persona expuesta. Las medidas de profilaxis post exposición consisten en el suministro de antirretrovirales a la persona en riesgo para evitar la seroconversión.

Estos deben de suministrarse en el marco de las 72 horas posteriores al accidente y se debe de considerar:

- La fuente de exposición.
- El estado serológico del trabajador en el momento del accidente.
- Las condiciones en que se dio el accidente.

Una vez que se ha evaluado el riesgo de infección y la pertinencia de suministrar el antirretroviral a la persona expuesta, se debe seguir un estricto control y seguimiento médico y realizar la prueba clínica en los siguientes tres meses y al completar los seis meses para asegurar que no hubo seroconversión.

Actividades de Aprendizaje 1

Objetivo:

Lograr que los trabajadores conozcan qué es el VIH y qué es el sida y reconozcan la diferencia entre ellas.

Materiales:

- pizarra;
- tarjetas;
- papelógrafos;
- cartulinas;
- trozos de papel de colores diferentes.



Ser Salvavidas

La persona que facilita iniciará con una invitación abierta al personal, mediante diferentes recursos, volantes, pizarra, papelógrafos o afiches, a que participen en un divertido juego que se llamará: “Ser Salvavidas”.

Este juego consistirá en:

- 1 La persona encargada, escribirá la definición de VIH, en un pequeño trozo de papel de algún color, como por ejemplo de color verde. En otro trozo de papel de color diferente, escribirá la definición de sida, y se indicará que compare su contenido con el que tiene el papel de otro color y lo comente con el compañero. Se repartirá al personal de la empresa al ingreso del centro de trabajo.
- 2 La persona que facilita, promoverá entre los trabajadores, un diálogo informal sobre las dos definiciones (VIH y sida).
- 3 La persona que coordina la actividad, al segundo o tercer día, o cuando considere conveniente hará uso de recursos como una pizarra, papelógrafos, o cartulinas, donde anotará las definiciones y la diferencia para colocarlas en lugares estratégicos como a la salida del centro de trabajo o en las distintas secciones o departamentos.

Actividades de Aprendizaje 2

Objetivo:

Concientizar sobre cómo se transmite y cómo se previene la infección del VIH, para que los trabajadores puedan ser participes en la educación y la prevención en sus hogares y en la comunidad.

Materiales:

- hojas blancas, o trozos de papel de color diferente;
- lapiceros.



La Firma

- 1 El coordinador preparará una dinámica llamada “La Firma”. Esta acción se puede hacer en forma rápida al comienzo de la jornada de trabajo, durante recesos, o en alguna oportunidad de baja producción o en el momento que el facilitador considere conveniente por sesión de trabajo.
- 2 Haga tirillas de papel con la cantidad de personas que participen. Marque una con la frase “no siga las instrucciones” y el resto con la frase “siga las instrucciones”. En estas últimas, marque una con una X y dos con una C. Coloque las tirillas en un sobre grande con excepción del que dice “no siga las instrucciones”.
- 3 Solicite a cada participante que saque del sobre una tirilla al azar, con la recomendación de que nadie puede ver lo que contiene. Entregue en mano a uno de los jugadores, el papel que dice, “no siga las instrucciones” y le da la instrucción de no participar en el juego.
- 4 Se reparte una hoja en blanco a cada trabajador con un lápiz y se les pide que consigan la mayor cantidad de firmas legibles entre sus compañeros en un tiempo de 2 minutos (o lo que considere conveniente el coordinador). Quien recoja más firmas ganará.
- 5 Al finalizar el juego reúna a todos los participantes en un círculo y pida que la persona que tiene una X en su tirilla de papel se identifique. Comuníquese a esa persona que le acaban de dar un diagnóstico de VIH positivo. Explique que todas las personas que tienen su firma en el papel también están infectadas pues tuvieron relaciones sexuales sin protección con ella. Pida que se identifiquen y que a las personas que obtuvieron sus firmas también lo hagan, así consecutivamente hasta completar la cadena.
- 6 Pida a las personas que tienen una C que se identifiquen. Explique al grupo que estas personas no se infectaron pues ellas utilizaron condones en sus relaciones sexuales.
- 7 Pida a la persona cuyo papel decía “no siga las instrucciones” que se identifique. Explique a los participantes que esta persona tampoco contrajo el VIH debido a que se abstuvo de entrar en el juego.

Actividades de Aprendizaje 3

Objetivo:

Conocer cómo actúa el VIH en el sistema inmunológico.

Materiales:

- papel periódico, cartulina, o papelógrafo;
- un marcador negro y otro rojo;
- confites o chocolates;
- cinta adhesiva.

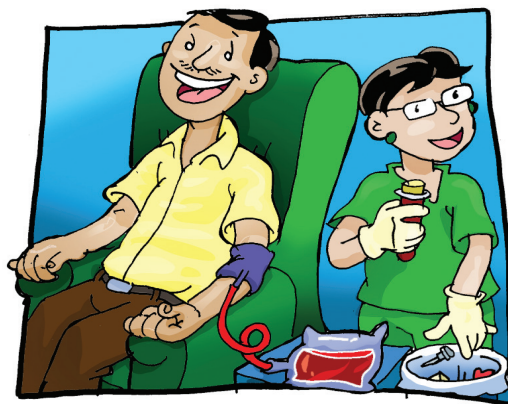


El VIH en nuestro cuerpo

- 1 El responsable de las acciones de prevención se encargará de la actividad llamada "El VIH en nuestro cuerpo". Esta actividad es de fácil manejo pues, no requiere de un determinado tiempo ni espacio. Se puede realizar en cualquier parte de la empresa, preferiblemente en aquellos lugares donde haya bastante flujo de personas, como el comedor.
- 2 El responsable dibujará una figura humana grande en el papel periódico con el marcador negro. Si quiere hacer una figura tamaño natural, puede unir dos papeles con cinta adhesiva y pedirle a un compañero o compañera que se acueste sobre él y dibujar su silueta.
- 3 Una vez dibujada la silueta humana, el responsable procederá a dibujar pequeños círculos rojos al interior.
- 4 Sobre cada círculo rojo, el responsable pegará con cinta adhesiva un confite o chocolate. Trate de que los dulces seleccionados cubran el círculo rojo.
- 5 Pegue la silueta con los confites en el lugar escogido y, en la parte superior de la misma, ponga en un pedazo de papel la indicación "Tome un confite" (o chocolate).
- 6 Cuando los dulces hayan disminuido aproximadamente, más de la mitad, tome un pliego de papel periódico y escriba en la parte inferior la siguiente explicación:

*Así actúa el VIH en nuestro cuerpo:
Los confites representan nuestras defensas y los puntos rojos son el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). El VIH destruye nuestras defensas y se reproduce. Si no frenamos la reproducción del virus, tendremos menos defensas y más cantidad de virus en nuestro cuerpo. La detección temprana del virus nos permite iniciar un tratamiento y frenar sus efectos.*
- 7 Pegue el pliego de papel con la explicación en un lugar visible cerca de la silueta, puede ser en la parte inferior o superior.
- 8 Aproveche los momentos informales, como la hora del almuerzo o del café, para explicar a sus colegas la dinámica y cómo actúa el VIH en nuestro cuerpo.

Anexo 1



CAPÍTULO DOS



El VIH y el sida en nuestra sociedad

2

Contenidos

- a) Impacto del VIH y el sida en el lugar del trabajo
- b) Mitos y estereotipos sobre el VIH
- c) Derechos Humanos, estigma y discriminación
- d) Responsabilidad social
- e) Actividades de aprendizaje

Resultados esperados...

El VIH y el sida no reciben la misma respuesta social que otras enfermedades. El estigma y la discriminación son el mayor obstáculo para revertir la epidemia.

En este capítulo se brinda:

- Información sobre la situación real de la epidemia en el mundo y el rol que desempeñan las empresas en la respuesta a la misma.
- Las razones por las que ésta enfermedad recibe otro trato social.
- Herramientas para derrumbar creencias que llevan a la exclusión social de grupos vulnerables.



Impacto del VIH y el sida en el lugar de trabajo

Los hombres y mujeres con VIH son personas altamente productivas que deben velar por sus familias y que esperan recibir una oportunidad para demostrar sus capacidades.

Las personas con VIH tienen derecho a recibir una atención clínica adecuada y oportuna que les permita tener muchos más años de vida saludable para evitar llegar a la etapa sida y desarrollar afecciones asociadas a éste.

Según proyecciones de la OIT³, el número total de personas en edad de trabajar fallecidas en el mundo a causa del sida se estimaba en 28 millones en 2005 y se prevé que alcance los 74 millones en 2015, si estas personas no tienen acceso a un tratamiento adecuado.

Una larga enfermedad previa al deceso también reduce la eventual contribución económica de las personas seropositivas que de otro modo continuarían haciendo su aporte a la producción.

Según estimaciones de la OIT⁴, en 2005 cerca de 2 millones de integrantes de la fuerza de trabajo mundial se habrían visto imposibilitados de trabajar por causa del VIH o el sida, cifra que hacia 2015 sobrepasará con holgura los 4 millones de personas.

3 OIT (2004) El VIH y el sida y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas

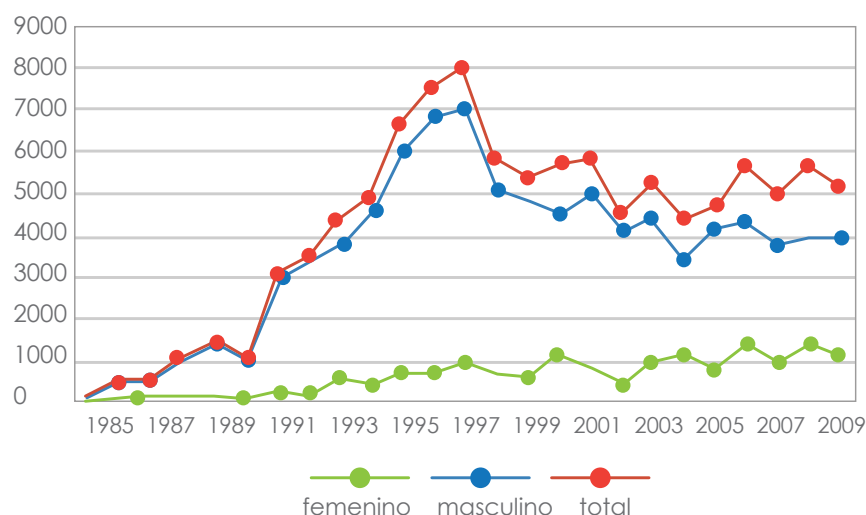
4 IDEM

Cabe también señalar que la duración de la enfermedad aumenta la carga económica que pesa sobre el resto de la fuerza de trabajo. Además impone una carga social adicional representada por la asistencia y el apoyo a los enfermos por parte de sus familias. Las cuales deben suplir la pérdida de sus miembros económicamente activos, a veces, la del único miembro de la familia que generaba ingresos.



En Costa Rica esta situación se pone en evidencia cuando pensamos en las muertes prematuras que ha causado el sida entre personas de la población activa. Los años de vida perdidos a causa del sida son importantes en la población masculina y han ido en aumento en la población femenina, como lo muestra el siguiente gráfico:

**Años de Vida Potencial perdidos por sexo por sida
Costa Rica 1985 - 2009**



Fuente: Vigilancia de la Salud. Ministerio de Salud.

Los efectos del VIH y el sida en la población económicamente activa y en la fuerza de trabajo, ya mencionados, pueden también medirse a través de sus efectos globales en el crecimiento y el desarrollo económicos.

En los países más golpeados por el VIH y el sida, sus efectos pueden apreciarse en la fuerza de trabajo de los sectores

privado y público, formal e informal.

Por ejemplo, en África, los costos empresariales asociados al VIH oscilan entre el 0,5% y el 10% de los costos laborales totales⁵.

La economía informal, que absorbe una gran parte de la fuerza de trabajo en muchos países en desarrollo, ha demostrado ser especialmente vulnerable a la pandemia. Debido a la imposibilidad de trabajar y a la ausencia de garantías sociales, las personas afectadas deben asumir los gastos exorbitantes en salud, empobreciendo los hogares.



5 ONUSIDA (2008). Informe sobre la epidemia mundial del sida.

Mitos y estereotipos sobre el VIH

Cuando recién se descubrió el sida, ésta era una enfermedad muy misteriosa. Causó la muerte de numerosas personas y muchos reaccionaron con miedo e inventaron historias (que se convirtieron en mitos) para justificar su temor y su rechazo hacia las personas infectadas con este virus.

En su mayoría, estos mitos se relacionaban con la facilidad con la que una persona podía infectarse. Algunos de estos mitos son:

El VIH es una sentencia de muerte. **FALSO**

En la década de 1980, hubo una tasa alta de muertes por sida. Sin embargo, los medicamentos han mejorado mucho y también ha mejorado la supervivencia de las personas con el VIH. Si tiene acceso a los medicamentos antirretrovirales (ARVs) y a la atención médica oportuna, no hay motivo para pensar que no podrá tener una vida larga aunque esté infectado con el VIH o tenga sida.



La prevención no funciona. **FALSO**

Si algo hemos aprendido en estos años que llevamos conviviendo con el VIH es que, las personas informadas y educadas en el tema toman decisiones más acertadas para disminuir el riesgo de adquirirlo. Una prevención eficaz depende de la participación de distintos actores: autoridades públicas en salud y educación, empresa privada, sociedad civil, entre otras.

El VIH se transmite con un beso, **FALSO** un abrazo o una lágrima.

Está claro en toda la información científica que se ha brindado que estas no son vías de infección del VIH, son los fluidos corporales mencionados con anterioridad.



Las esposas fieles no están en riesgo. **FALSO**

La fidelidad es un compromiso de dos, si no es absoluta por ambas partes, se rompe la barrera que les protege a ambos.



El VIH y el sida es una enfermedad de gays y de prostitutas. **FALSO**

Este virus se propagó inicialmente más rápido en algunas poblaciones, pero todas las personas estamos en igualdad de riesgo ante el VIH.



Derechos Humanos, estigma y discriminación

Para trabajar el tema de VIH y sida debemos tener claros algunos conceptos.

El estigma asociado al VIH y al sida tiene su anclaje en numerosas fuentes como los patrones de género, económicos, raciales y sexuales. La epidemia ha puesto en juego temores y ansiedades de profundo arraigo, tales como el temor a la enfermedad y a la muerte, y ha provocado múltiples ansiedades relacionadas con la sexualidad, entre otras.

No es una coincidencia que los numerosos estigmas asociados al VIH y al sida se encuentren relacionados con patrones de género, las diferencias raciales y étnicas, la desigualdad económica y la diversidad sexual.

El estigma trae consecuencias a las personas que lo sufren puesto que puede conllevar sentimientos de vergüenza, culpa y aislamiento, y también porque la expresión de ideas prejuiciadas puede conducir a las personas a hacer cosas, u omitir otras, que terminan dañando, rechazando o negando los derechos de las personas.

El estigma es un proceso dinámico mediante el cual se fijan atributos totalmente arbitrarios a una persona o a un grupo de personas, los cuales sirven para desacreditarlos, considerarlos inferiores o culturalmente inaceptables.

Por ejemplo, el personal de un hospital o prisión puede intentar negar servicios médicos a una persona con VIH o sida. O los empleadores pudieran intentar despedir a trabajadores sobre la base del hecho de estar infectados con VIH.

Tales actos constituyen lo que entendemos como discriminación. Expuesta de manera breve, la discriminación se expresa cuando se realiza una distinción contra una persona, y ello se traduce en un trato injusto sobre la base de su pertenencia (o la creencia de que pertenece) a un grupo particular.

A nivel mundial, han existido numerosas expresiones de la discriminación por VIH y sida: se ha negado el acceso al trabajo, a la educación, a la maternidad y paternidad, al matrimonio, al libre tránsito, al acceso a servicios de salud, a la privacidad.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, edad, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

No me mires diferente,
vivir con VIH no me
inhabilita para el trabajo.

**TODOS TENEMOS LOS
MISMOS DERECHOS.**

Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad, edad, orientación sexual y otros; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente.

Los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad; un marco de interrelación que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.

En nuestro país y con nuestra realidad, son factores vulnerabilizantes muy fuertes la identidad de género y la orientación sexual, así como la educación y la zona geográfica de residencia, esto puesto que hay un fuerte rechazo social hacia las personas gays, lesbianas y transgénero, así como también hay poco acceso a la información se tiene un bajo nivel educativo y se vive en zonas muy alejadas de la capital.

Responsabilidad Social

La responsabilidad social de la empresa (RSE) es la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación.⁶



Algunos piensan que es preciso incorporar acciones de responsabilidad social empresarial por asuntos de imagen, exigencias de los mercados externos, por motivaciones

⁶ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>

éticas o porque mejora la gestión y la rentabilidad. Lo que no está en discusión es que las empresas están comprendiendo rápidamente que la misma es un nuevo desafío que plantea nuestro tiempo y la globalización.

La responsabilidad social empresarial se basa en lo que las empresas pueden hacer, y no en lo que deben hacer. Se trata de oportunidades, no de obligaciones ni de nuevas reglas. En pocas palabras, se trata del modo de añadir valor a su empresa mediante un análisis más detenido de algunos de los aspectos sociales y medioambientales de las actividades empresariales.

La Responsabilidad Social es una nueva estrategia corporativa que implica el compromiso de las empresas, a través de la aplicación sistemática de recursos, para respetar y promover los **derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del ambiente.**

Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados en las actividades de la empresa (accionistas, trabajadores, proveedores, distribuidores y la comunidad en su conjunto), alcanzando un mejor desempeño y logrando su sostenibilidad y la de su entorno.

La responsabilidad social empresarial pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos.



Las principales responsabilidades éticas de la empresa con los y las trabajadores y la comunidad son:

- Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.
- Crear riqueza de la manera más eficaz posible.
- Respetar los derechos humanos, con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad, salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Procurar la continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable.

- Respetar el medio ambiente, evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.
- Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.



En nuestro país hay buenos ejemplos de actividades realizadas por diversas empresas que entran dentro de este concepto de responsabilidad social con proyección a la comunidad, puesto que además de respetar la legalidad en sus contratos con su personal y cumplir con la normativa, también:

- Realizan mejoras en las aceras y apoya la construcción de un aula en la escuela de la comunidad donde se ubica su planta principal.
- Arreglan la cancha de fútbol de la localidad.
- Cuentan con planes de cuidado dental para sus empleados y familiares.
- Financian la educación universitaria de los hijos de sus empleados

Actividades de Aprendizaje 4

Objetivo:

Lograr que los trabajadores reflexionen sobre los derechos humanos que tiene una persona con VIH, principalmente en los centros de trabajo.

Materiales:

- caso "María necesita ayuda", para las personas trabajadoras;
- cartel divulgativo del concurso;
- premio.



María necesita ayuda

- 1 Se realizará un concurso llamado "María necesita ayuda", el cual tendrá una premiación.
- 2 Se colocarán carteles divulgativos en lugares estratégicos de la empresa, invitando a participar en el mismo.
- 3 Para este concurso necesita ayudarse con el caso de María, que se encuentra en el Anexo 1, de este capítulo y del cual debe sacar fotocopia.
- 4 Se repartirá un testimonio a toda persona trabajadora, sobre la historia de María, una mujer

que acaba de enviudar y cuyo esposo murió de sida y ella tiene la duda si es VIH positiva o no lo es.

- 5 La persona facilitadora solicitará al personal, que indiquen ¿Cuáles derechos le fueron negados a María?
- 6 Y que propongan como actuarían ellos en este caso. Las respuestas las entregarán por escrito.
- 7 Se formará un jurado con la comisión de salud ocupacional, el personal de recursos humanos, o los que se crea conveniente para decidir las respuestas ganadoras.
- 8 La premiación será según las posibilidades de la empresa o puede ser de tipo simbólico.



ANEXO 2

“María necesita ayuda”

María es trabajadora de una empresa procesadora de equipo de computo, ya tiene 12 años de estar en esa empresa, se ha caracterizado por ser una persona responsable y trabajadora, no obstante hace un mes que su esposo murió de sida; un tema que ha alimentado las murmuraciones en cada rincón de la empresa.

Ella decidió retornar a su trabajo y luchar por su familia, ya que tiene tres hijos que mantener, sin embargo hay muchas interrogantes que la agobian, por ejemplo ella sabe que mantenía relaciones sexuales con su esposo, sin usar condón, incluso después de que él probablemente ya estuviera infectado.

María teme que ella vaya a morir pronto ¿Quién va a ocuparse de sus hijos? Ella es la única persona de su familia que tiene un empleo fijo. Considera la posibilidad de someterse a una prueba de VIH, pero el miedo la paraliza, tiene demasiadas dudas, no sabe que hacer. Y en la empresa estos temas nunca se han hablado.

Los demás trabajadores, que saben que su marido ha muerto a causa del sida, han empezado a evitarla. Se alejan cuando entra al comedor, incluso los que solían sentarse en su misma mesa. Sus jefes han considerado cambiarla al turno de noche, esto para “evitarle problemas”, aunque su salario se va a ver reducido, ya que no puede hacer horas extra.

El día de ayer le informaron que su hijo menor que hacía uso de la guardería infantil del parque industrial, no puede volver a hacerlo, ya que algunos padres de familia se han quejado, temiendo que sus hijos puedan estar en peligro de infectarse, esto aún sin que los hijos de María tengan la enfermedad.

María ha decidido ir a ver al encargado de salud ocupacional y al de recursos humanos, la buena noticia es que ellos ya conocen la situación de María, y se han puesto de acuerdo para apoyarla, incluso piensan implementar medidas para informar a los jefes y trabajadores sobre el tema y así evitar los miedos y desprecios infundados.

Actividades de Aprendizaje 5

Objetivo:

Comprender como se siente una persona portadora del VIH y el sida, por la discriminación en la casa, la familia y la sociedad.

Materiales:

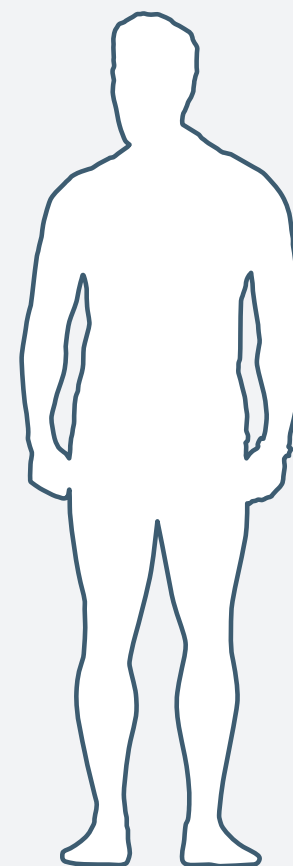
- pizarra, papelógrafos, o cartulinas;
- trozos de papel;
- marcadores;
- lapicero.



Estigma y Discriminación

- 1 La persona facilitadora, dará las instrucciones para que un participante realice un dibujo de una silueta de un ser humano, sin poner detalles, sólo la silueta. Este dibujo será lo suficientemente grande, para que dentro de esta figura, el personal pueda escribir diferentes sentimientos.
- 2 La persona facilitadora colocará este papelógrafo, junto con un marcador o lapicero, en un sitio que esté en un área común, como el comedor, o vestidor, pero que sea fácil de visualizar para el personal de todos los departamentos o bien para todo el centro de trabajo.

- 3 Se debe invitar al personal a escribir en una palabra o una frase, en el papelógrafo, sobre ¿cómo cree que se siente una persona discriminada?, siempre pensando en los sentimientos de la persona.
- 4 La persona facilitadora hará uno o varios carteles resumiendo qué entienden por estigma y discriminación y sus consecuencias, usando como ejemplo lo escrito en la figura.



Actividades de Aprendizaje 6

Objetivo:

Identificar cuáles son los mitos y estereotipos que existen sobre el VIH y el sida.

Materiales:

- material preparado con viñetas para identificar los mitos y los estereotipos;
- anexo 3.

Mitos y Estereotipos

- 1 En el Anexo 3, encontrará la hoja con viñetas que indiquen lo que es falso o verdadero en los mitos y estereotipos del VIH y el sida.
- 2 Fotocopiar el mismo y repartir entre los trabajadores invitándolos a marcar el falso o verdadero según su conocimiento o creencia.
- 3 Se les hace saber que al día siguiente se dará la respuesta para que la comparen. Es anónima y personal.
- 4 Al día siguiente se hace un cartelón para pegar en la soda o a la salida indicando cuales son las respuestas correctas.



Actividades de Aprendizaje 7

Objetivo:

Promover que los trabajadores tengan la oportunidad de sugerir formas en que la empresa puede patrocinar actividades de información para la prevención del VIH y el sida en la comunidad circundante.

Materiales:

- carteles o pizarra u otro medio que se disponga en la empresa;
- hojas para las sugerencias fotocopiadas;
- una caja para depositar las sugerencias.

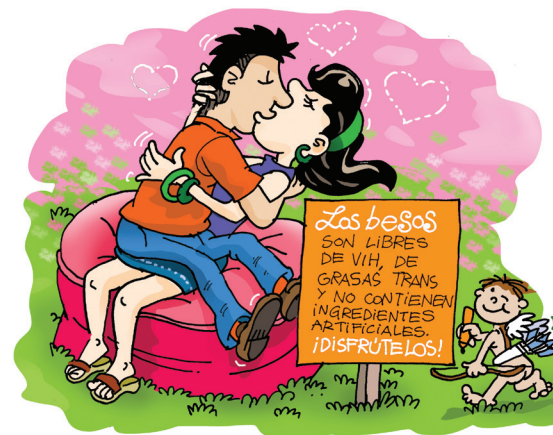
- 4 Las sugerencias serán recogidas por el facilitador quien las organizará y elevará a la gerencia.
- 5 Los resultados se pondrán en una pizarra o cartelón para conocimiento de los trabajadores.

Responsabilidad Social

- 1 En una pizarra o carteles, internet, etc, con los mecanismos que tenga la empresa y según características de la misma, se informará, se promoverá la participación de los trabajadores y el diálogo entre ellos.
- 2 Se repartirán hojas para que sugieran actividades que la empresa podría patrocinar en la comunidad para la prevención del VIH
- 3 Las sugerencias pueden ser individuales o grupales y serán depositadas en una caja que hará de buzón



Anexo 3



CAPÍTULO TRES



**Y nuestra legislación:
¿Qué dice al
respecto?**

3

Contenidos

- a) Ley General del VIH
- b) La prueba del VIH
- c) La confidencialidad
- d) Derechos de las personas con VIH
- e) No discriminación
- f) Actividad de aprendizaje

Resultados esperados...

La sociedad costarricense desconoce en términos generales su legislación sobre VIH y sida.

Este capítulo:

- Brinda información sobre la legislación en materia de VIH en el país.
- Aclara las implicaciones de la legislación sobre el VIH en el mundo laboral.
- Aclara conceptos básicos para comprender las dificultades y especificidades de esta infección en el ámbito social.



Ley General del VIH



La Ley No. 7771 o Ley general del VIH/sida de Costa Rica fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 20 de mayo de 1998 y tiene por objetivo (artículo 1) la educación, la promoción de la salud, la prevención, el diagnóstico, la vigilancia epidemiológica y la atención e investigación sobre el virus de la inmunodeficiencia humana o VIH y el síndrome de la inmunodeficiencia adquirida o sida; además, trata de los derechos y deberes de las personas con VIH, las y los enfermos de sida y los demás habitantes de la República.



Antes de brindar información sobre puntos importantes de esta ley debemos señalar que la misma, por haber sido hecha hace más de 15 años, tiene términos y conceptos que actualmente son considerados estigmatizantes y discriminatorios o epidemiológicamente errados, por lo que debemos tener cuidado de no replicarlos en nuestro interactuar diario con compañeros y compañeras, por ejemplo:

CONTAGIO:

El VIH no es una enfermedad que se contagie, es producto de una infección, por lo que el uso de esta palabra mantiene en el imaginario social la idea de que el VIH se trasmite muy fácilmente al tener cualquier contacto con personas con VIH. Lo correcto es **INFECCIÓN**.

PERSONAS PORTADORAS DEL VIH

El término portador suele utilizarse únicamente para hacer referencias a características genéticas o heredadas⁷. El VIH y el sida no se heredan sino que se contraen. El término correcto a utilizar es **PERSONA CON VIH**.

⁷ UNESCO (2008). Recomendaciones de la UNESCO sobre la terminología y la redacción del material relativo al VIH y al sida.

A continuación, brindaremos información sobre algunos aspectos de la Ley General de VIH/sida más vinculados con la realidad en los lugares de trabajo.

La prueba del VIH

Antes de señalar lo que nuestra legislación establece con relación a esta prueba, vamos a explicar en forma muy sencilla de que se trata.

La prueba del VIH es una prueba específica de laboratorio clínico, que indica si la persona ha adquirido el virus.

En Costa Rica se practica la prueba ELISA para detectar la presencia del virus y el Western Blot como prueba comprobatoria en caso de un ELISA positivo al VIH. Las pruebas rápidas o instantáneas no se utilizan por el momento en nuestro país.

Recuerde que toda prueba de VIH debe ir acompañada de una adecuada consejería antes y después de la misma. Se entiende por consejería el asesoramiento por parte de un profesional para brindar información, aclarar dudas y entregar el resultado en un ambiente amigable, confidencial y respetuoso.



Artículos de la Ley 7771

Artículo 14. Autorización excepcional para la prueba.

La prueba diagnóstica de infección por el VIH no es obligatoria, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando exista, según el criterio médico que constará en el expediente clínico, necesidad de efectuar la prueba exclusivamente para atender la salud del paciente, a fin de contar con un mejor fundamento de tratamiento.
- b) Cuando se requiera para fines procesales penales y de divorcio, previa orden de la autoridad judicial competente.
- c) Cuando se trate de donación de sangre, hemoderivados, leche materna, semen, órganos y tejidos.

En los casos anteriores, los resultados de la prueba se utilizarán en forma confidencial.

Implicaciones laborales

Este artículo señala las únicas circunstancias bajo las cuales es posible obligar a alguien a realizarse un examen de laboratorio para la detección del VIH, esto es: por criterio médico que justifique la realización de la prueba y sólo con el fin de cuidar o atender la salud del paciente, cuando exista un proceso de divorcio y la causal es una posible infección del VIH por parte del cónyuge o cuando se dé una donación de tejidos, fluidos u órganos, para garantizar la salud de la persona que recibirá esta donación.

Lo anterior implica que ningún patrono, bajo ninguna circunstancia podrá solicitar el examen para contrataciones, promociones, beneficios o reorganizaciones laborales.

Una acción de este tipo es denunciable inmediatamente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 47. Solicitud ilegal de la prueba

Se impondrá una multa de cinco a quince salarios base correspondientes al puesto de oficinista 1 del Poder Judicial al patrono, médico de empresa o encargado de un centro educativo, público o privado, que solicite u obligue a un empleado, una persona por contratar o un estudiante que quiera ingresar o permanecer en un centro educativo,

a realizarse el examen diagnóstico de infección por el VIH, sin perjuicio de otras responsabilidades en que pueda incurrir.

Implicaciones laborales

El artículo 47 de la ley establece la pena por solicitudes ilegales de examen de detección del VIH que se le aplicará a patronos o médicos de empresa que la soliciten.

Reglamento de la Ley 7771 relativo a la prueba del VIH

Artículo 25.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá realizar, en un plazo inferior a 15 días hábiles, una investigación minuciosa y confidencial, ante cualquier denuncia de solicitud ilegal de la prueba del VIH o de discriminación laboral contra cualquier persona portadora del VIH o enferma de sida, sus familiares o allegados/as.

Deberá remitir copia del informe al(a) denunciante, al Consejo Nacional de Atención Integral al VIH-SIDA, a la Defensoría de los Habitantes de la República y, de ser probada la denuncia, a las autoridades judiciales competentes.

Implicaciones laborales

Este artículo del Reglamento de la Ley direcciona la responsabilidad de investigar y tramitar las denuncias por solicitudes ilegales de prueba al Ministerio de Trabajo, quién deberá canalizarlas ante el CONASIDA, la Defensoría de los Habitantes y, de ser verificada, ante los tribunales respectivos.

Artículo 26.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sancionará administrativamente, observando el debido proceso, a los patronos a quienes se les comprueben estos actos discriminatorios. En el caso de instituciones públicas, deberá comunicársele al(a) superior jerárquico(a) del(a) funcionario(a) en cuestión, para aplicar el régimen disciplinario correspondiente. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fiscalizará la aplicación de la sanción correspondiente.

Implicaciones laborales

Continuando con lo anterior, este artículo señala que al Ministerio de Trabajo también deberá sancionar administrativamente a los patronos que realicen esta solicitud ilegal de prueba

Artículo 29.

Ninguna institución pública o privada podrá solicitar en alguno de sus trámites, o como requisito para realizar gestiones de su competencia, la presentación de dictámenes o certificaciones que indiquen si se es o no portador del VIH.

Implicaciones laborales

El Artículo 29 vuelve a declarar ilegal la solicitud de pruebas de detección del VIH.

Artículo 30.

Ningún contrato o acuerdo entre una persona portadora del VIH o enferma de sida y cualquier institución, empresa u organización, pública o privada, podrá imponerles a estas personas restricciones o limitaciones adicionales a las que impone al resto de la población. Se prohíbe el cobro de tarifas superiores a las establecidas para otras personas, por los servicios que requieran las personas portadoras de VIH o enfermas de sida.

Implicaciones laborales

Este artículo prohíbe la discriminación administrativa o financiera hacia las personas con VIH, esta prohibición incluye cobros adicionales o exclusión por los servicios médicos de la empresa, seguros y otros beneficios que se le otorga regularmente a los/as otros/as trabajadores

La Confidencialidad

La información del estado serológico de una persona es información sensible debido a la estigmatización y discriminación que sufren las personas con el virus. Tan pronto logremos informar a la población general correctamente sobre la realidad de esta enfermedad y de sus implicaciones para la vida de las personas infectadas, dejará de ser información sensible y será como decir que se tiene diabetes o asma.

Existen tres conceptos interrelacionados que influyen enormemente en el desarrollo y la puesta en marcha de la protección de todo tipo de información sensible: privacidad, confidencialidad y seguridad.

La Ley General de VIH y el sida hace referencia a la confidencialidad, término que está relacionado con el derecho de las personas a la protección de sus datos durante las fases de almacenamiento, transferencia y uso, con el objetivo de evitar que se revele dicha información a terceras personas sin autorización previa. En el desarrollo de las políticas y los procedimientos de confidencialidad, también se debe debatir cuestiones sobre el uso apropiado y la difusión de información sanitaria, teniendo en cuenta cuestiones éticas y jurídicas.

En relación al tema de la confidencialidad, la **Ley 7771**, establece:

Artículo 8.

Con las excepciones contenidas en la legislación, la confidencialidad es un derecho fundamental de los portadores del VIH y el sida. Nadie podrá publicar, ni privadamente referirse al padecimiento de esta enfermedad, sin el consentimiento previo del paciente.

El personal de salud que conozca la condición de un paciente infectado por el VIH y el sida, guardará la confidencialidad necesaria referente a los resultados de los diagnósticos, las consultas y la evolución de la enfermedad. El portador del VIH y el sida tiene derecho a comunicar su situación a quien desee, sin embargo, las autoridades sanitarias deberán informarle su obligación de comunicarlo a sus contactos sexuales y advertirle, a su vez, sus responsabilidades penales y civiles en caso de contagio.

Implicaciones laborales

Este artículo señala la responsabilidad del personal de salud, público o privado de guardar la confidencialidad sobre el estado serológico de las personas con VIH. De igual forma señala, que será la persona con VIH la que decida a quién comunica sobre su estado serológico, teniendo obligación de hacerlo sólo con sus contactos sexuales. Lo anterior implica que la persona VIH+ no está obligada a informar a su patrono ni a sus compañeros/as de trabajo sobre su condición.

Artículo 9. Excepción de la confidencialidad

Para efectos exclusivamente probatorios en un proceso penal o de divorcio en materia de familia y a solicitud de la autoridad judicial competente, el personal de salud que atienda al paciente con VIH y el sida deberá reportar la situación de infección por el VIH, con el debido respeto a la dignidad humana del paciente.

Implicaciones laborales

Este artículo reafirma lo manifestado en el artículo 14, reiterando que a pesar de darse una situación en la que se puede obligar a una persona a tomarse el examen de detección del VIH, esto NUNCA puede implicar el irrespeto o atropello a la dignidad o derechos de la persona, el debido proceso para garantizar la confidencialidad debe seguirse siempre.



Artículo 16. Formalidades de la comunicación

Para proteger la identidad de las personas infectadas, la información relativa a la vigilancia epidemiológica del VIH será codificada y confidencial. Toda comunicación será escrita, para garantizar la uniformidad en los trámites, según el sistema de reporte que el Ministerio de Salud establezca.

Implicaciones laborales

Este artículo solo reafirma la importancia de la confidencialidad, incluso dentro de los trámites internos del Ministerio de Salud para la vigilancia epidemiológica.

Artículo 17. Notificación al paciente

El médico tratante o el personal de atención en salud capacitado que informe a un paciente sobre su condición de infección por VIH, deberá indicar, además del carácter infectocontagioso de esta, los medios y las formas de transmitirla, el derecho a recibir asistencia adecuada e integral, en salud y la obligatoriedad de informar a sus contactos sexuales.

Para ese efecto, el médico tratante o el personal de salud deberá proveer a la persona infectada por el VIH la información necesaria que deberá facilitarles a sus contactos y la forma de hacerlo.

La notificación deberá realizarse de tal modo que respete la confidencialidad de las personas involucradas.

Implicaciones laborales

Este artículo hace referencia a la consejería que debe acompañar todo proceso de notificación del estado serológico positivo a una persona, así como la obligatoriedad de informar a sus contactos sexuales, pero todo dentro de un marco de respeto a la dignidad y confidencialidad, tanto de la persona notificada como de sus contactos sexuales.

Artículo 43. Violación de la confidencialidad y comercialización de productos humanos

Se impondrá prisión de seis meses a tres años al trabajador de la salud, público o privado, o al que tenga restricción por el secreto profesional que, a sabiendas de que un paciente infectado por el VIH, sin su consentimiento, de mala fe y sin justa causa de conformidad con esta ley, facilite información, se refiera pública o privadamente a la infección o la comunique a otra persona.

La misma pena se aplicará al trabajador de la salud, público o privado, que ofrezca dinero a un donante de sangre, leche materna, semen, tejidos y otros productos humanos, como compensación.

Implicaciones laborales

Este es el artículo que establece la pena por la violación de la confidencialidad del estado serológico de una persona.

Reglamento de la Ley 7776

Artículo 17.

Cuando la persona trabajadora de la salud o médico de empresa de alguna entidad pública o privada, conozca o sospeche del estado serológico o de salud de algún trabajador, por ningún motivo o circunstancia podrá informar a la jefatura o cualquier otra persona sobre esta condición.

Además, deberá remitir a la persona portadora o enferma al centro de atención en salud correspondiente, para que reciba la atención integral necesaria.

Implicaciones laborales

El reglamento de la ley, en su artículo 17 no hace más que reafirmar la obligatoriedad de guardar la confidencialidad sobre el estado serológico de una persona y de remitirle, en caso de no estar bajo atención médica, a los servicios de salud respectivos para el cuidado de su salud.

Derechos de las personas con VIH

El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos a los otros.



La promoción y protección de los Derechos Humanos es un factor esencial para prevenir la transmisión y reducir los efectos del VIH. Algunos de los derechos humanos fundamentales vulnerados son:

- el derecho a la no discriminación;
- el derecho a la vida privada;
- el derecho a la igualdad de acceso a la protección social, incluso a servicios de salud, seguridad social y acceso a seguro;
- el derecho a la educación e información;
- el derecho al nivel de salud más alto posible;
- el derecho de libertad de tránsito;
- el derecho al trabajo.

Con respecto a los derechos humanos, la **Ley 7771**, establece al respecto lo siguiente:

Artículo 6. Derecho a información sobre la salud

Todo portador del VIH y el sida tiene derecho a contar con información exacta, clara, veraz y científica acerca de su condición, por parte del personal profesional y técnico.

Implicaciones laborales

Derecho a la información: esto significa que todo resultado positivo en el examen de detección del VIH debe ser notificado y que, además, debe brindarse información y apoyo sobre la enfermedad, los medicamentos, derechos y deberes, en un lenguaje claro y comprensible para la persona que la recibe.

Artículo 7. Derecho a la atención integral en salud

Todo portador del VIH y el sida tiene derecho a asistencia médico quirúrgica, psicológica y de consejería; además, a todo tratamiento que le garantice aminorar su padecimiento y aliviar, en la medida de lo posible, las complicaciones originadas por la enfermedad.

Implicaciones laborales

Este artículo se refiere al derecho a la salud de las personas con VIH, atención que está garantizada por el Estado y que debe ser integral, velando no solo por la salud física sino también por la salud psicológica del paciente.

Artículo 10. Derechos y condiciones laborales

Queda prohibida toda discriminación laboral contra cualquier trabajador con VIH y el sida.

En caso de desarrollar alguna enfermedad que le impida continuar con sus actividades habituales, recibirá el trato establecido en la legislación laboral vigente.

Ningún patrono, público o privado, nacional o extranjero, podrá por sí mismo ni mediante otra persona, solicitar dictámenes ni certificaciones médicas a los trabajadores sobre la portación del VIH para obtener un puesto laboral o conservarlo.

El empleado no estará obligado a informar a su patrono ni compañeros de trabajo acerca de su estado de infección por el VIH. Cuando sea necesario, podrá informarlo a su patrono, quien deberá guardar la debida confidencialidad y, en su caso, procurar el cambio en las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de las funciones, según criterio médico.

Implicaciones laborales

Este artículo hace referencia al Derecho al trabajo de las personas con VIH, reitera el derecho a la confidencialidad y la prohibición de solicitar pruebas de VIH.

Reitera la NO obligatoriedad de notificar en el lugar de trabajo la condición serológica y le responsabilidad del empleador de procurarle un ajuste en el puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades en caso de limitaciones físicas ocasionadas por el tratamiento o la enfermedad.

Artículo 11. Derechos en los centros de enseñanza

Ningún centro educativo, público ni privado, podrá solicitar pruebas ni dictámenes médicos sobre la portación del VIH como requisito de ingreso o permanencia.

Ningún estudiante podrá ser discriminado, excluido ni expulsado por ser portador del VIH o estar enfermo de sida; tampoco cuando alguno de sus familiares o allegados resulte infectado.

Implicaciones laborales

El derecho a la educación de las personas infectadas o afectadas por el VIH esta garantizado por nuestra legislación.

De igual forma, el derecho a no ser víctima de tratos discriminatorios por esta condición de salud.

Artículo 21. Prohibiciones para donar

A las personas que conozcan su condición de infectados por el VIH se les prohíbe donar sangre o sus derivados, semen, leche materna, órganos o tejidos.

Implicaciones laborales

Establece una limitante en los derechos de las personas VIH a donar fluidos, tejidos u órganos, esto en protección de la salud de las personas que pudieran recibir dicha donación.

Artículo 27. Obligatoriedad

Los trabajadores de la salud, público y privados, deben prestar apoyo y atención a los pacientes con VIH y el sida.

Asimismo, están obligados a brindar la atención que requieran las personas afectadas con VIH y el sida tomando en cuenta las medidas de bioseguridad dispuestas.

Implicaciones laborales

Derecho a la vida y a la salud: establece que los y las profesionales en salud están obligados y/o obligadas a atender y apoyar a las personas con VIH en el cuidado de su salud.

En un centro de salud NO se puede negar a un paciente con VIH la atención a la salud por su condición serológica.



Artículo 44. Negativa a brindar atención

Se impondrá prisión de uno a tres años al trabajador de la salud, público o privado, o al encargado de la institución que se niegue, omita o retarde la atención sanitaria a una persona infectada por el VIH, sin perjuicio de otras responsabilidades en que pueda incurrir.

Si de esta negativa resultare un daño a la salud de la persona ofendida, la pena será de tres a ocho años de prisión.

Implicaciones laborales

Este artículo establece la pena legal por no atender la salud de una persona con VIH por su condición serológica.

No Discriminación

Todas las personas debemos ser tratadas con respeto e igualdad, independientemente de nuestras diferencias. El trato desigual entre personas constituye lo que se conoce comúnmente como discriminación. Como se trató en el capítulo II, "El VIH y el sida en nuestra sociedad", el virus suele ser una razón de discriminación, por lo que la **Ley 7771**, prevé una serie de artículos que se refieren al tema:

Artículo 4. Prohibición de discriminación o trato degradantes

Prohíbese toda discriminación contraria a la dignidad humana y cualquier acto estigmatizador o segregador en perjuicio de los portadores del VIH y el sida, así como de sus parientes y allegados.

Asimismo, se prohíben las restricciones o medidas coercitivas de los derechos y las libertades de las personas infectadas por el VIH y el sida, excepto los casos previstos en esta ley o comportamientos riesgosos o peligrosos de estas personas.

Salvo las excepciones contenidas en esta ley, a todo portador del VIH y el sida le asiste el derecho de que no se interfiera en el desarrollo de sus actividades civiles, familiares, laborales, educativas, afectivas y sexuales, estas últimas de acuerdo con las respectivas recomendaciones de protección.

Implicaciones laborales

Este artículo solamente reitera la prohibición de discriminar por la condición serológica de algún compañero o compañera.

Toda persona con VIH tiene derecho a trabajo, recreación, vida sexual (con la debida protección para evitar infecciones nuevas), educación y demás, como cualquiera de nosotros y nosotras.

Las únicas excepciones a estos derechos son las que ya hemos visto en páginas anteriores.

Implicaciones laborales

Este artículo reitera lo señalado por nuestra Carta Magna de no discriminación por NINGÚN motivo, incluye la NO discriminación por orientación sexual o padecimiento de salud y establece una pena por cualquier acto discriminatorio.

Debemos recordar que parte de una sana interacción social está basada en el respeto de todas las personas y un ambiente libre de prejuicios y estereotipos segregadores.

Artículo 48. Discriminación

Quien aplique, disponga o practique medidas discriminatorias por raza, nacionalidad, género, edad, opción política, religiosa o sexual, posición social, situación económica, estado civil o por algún padecimiento de salud o enfermedad, será sancionado con pena de veinte a sesenta días multa.

El juez podrá imponer, además, la pena de inhabilitación que corresponda, de quince a sesenta días.

SER DIFERENTE NO ES UN PROBLEMA



EL PROBLEMA ES SER TRATADO DIFERENTE
no más discriminación

Actividades de Aprendizaje 8

Objetivo:

Sensibilizar al público sobre el ejercicio de los derechos humanos de las personas con VIH y sida y sus familiares.

Materiales:

- una caja de cartón;
- pizarra o cartulina;
- sobres;
- hojas;
- cinta adhesiva;
- anexo 4.



Derechos Humanos y VIH

- 1 El facilitador escribirá en sobres y con letra visible las preguntas planteadas en el cuadro adjunto.
- 2 En el sobre, debajo de la pregunta se deja un espacio que diga "Respuesta", donde el trabajador escribirá lo que él piensa.
- 3 El facilitador pondrá dentro del sobre una hoja con la respuesta a la pregunta y cerrará el sobre.

- 4 Introduzca el sobre en una caja que estará en un lugar visible y de alta concurrencia con un aviso que diga "tome uno y conteste la pregunta".
- 5 Luego de contestar la pregunta el participante abrirá el sobre y la respuesta del interior la pegará en la pizarra o cartulina preparada para ese efecto, y para que todos las puedan leer.
- 6 En la parte superior de la pizarra o cartulina, escriba:
"Todas las personas con VIH y sida y sus familiares tienen los mismos derechos que Vos"
- 7 Cuando ya se hayan agotado los papeles y la pizarra esté llena, déjela por algunos días para que todos puedan leer los contenidos de los papeles.



Anexo 4

Preguntas del sobre	Información del sobre
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"Usted no puede votar."</i>	Todas las personas con VIH tienen derecho a la participación política.
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"Usted no puede cruzar la frontera de su país?"</i>	Todas las personas con VIH tienen derecho al libre tránsito.
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"Sus hijos no pueden estar en esta escuela."</i>	Las personas con VIH y sus familiares tienen derecho a la educación.
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"Lo lamentamos, pero no le daremos el trabajo."</i>	Todas las personas con VIH tienen derecho al trabajo.
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"En este centro de salud no atendemos personas con VIH."</i>	Todas las personas con VIH tienen derecho a la salud.
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"Todos deben de saber que usted tiene VIH, usted es peligroso para los demás."</i>	La confidencialidad y la integridad son derechos de las personas con VIH.
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"Lo siento, pero no aseguramos a personas como usted."</i>	Todas las personas con VIH tienen derecho al seguro social.
¿Qué sentirías si te dicen? <i>"Las personas como usted, no deberían formar una familia."</i>	Todas las personas con VIH tienen derecho a la familia.

CAPÍTULO CUATRO



Desarrollando una política laboral del VIH en nuestro lugar de trabajo

4

Contenidos

- a) ¿Qué es una política laboral de VIH?
- b) Para empezar a elaborar una política
- c) Los componentes de una política
- d) Principios básicos para el lugar de trabajo
- e) Educando en el lugar de trabajo

Resultados esperados...

Las respuestas que las empresas e instituciones pueden dar al VIH y sus efectos, se deben concretar en una política laboral sobre el tema.

Este capítulo permite:

- Conocer las pautas para elaborar una política laboral sobre el VIH en los centros de trabajo.
- Brindar indicaciones de cómo se debe abordar el tema del VIH y el sida en su lugar de trabajo.



¿Qué es una política laboral de VIH?

Las políticas son compromisos que se adquieren, enuncian principios y valores que regirán las relaciones o el trabajo en un tema o área.

Para este específico asunto, una política laboral en VIH, define la posición y las prácticas que nuestra empresa/institución tiene o implementará con relación a las personas trabajadoras para promover la prevención y para proteger los derechos de las personas con VIH que laboren en ella.

¿Por qué es importante tener una Política del VIH en nuestro lugar de trabajo?

Esta es una pregunta fácil de responder, es importante porque:

- Será el fundamento de nuestro programa de VIH y sida.
- Garantiza que haya coherencia y continuidad dentro de la empresa o institución sobre el tema.
- Se convierte en una pauta de comunicación sobre el VIH en nuestro lugar de trabajo.

- Establece normas de comportamiento de las personas trabajadoras relacionadas con el VIH.
- Informa sobre los lugares y responsables de ayuda para las personas trabajadoras en el tema del VIH.
- Brinda las indicaciones de cómo se debe abordar el tema del VIH y el sida en su lugar de trabajo.

Para algunas pequeñas empresas no será necesario construir una gran política laboral en este tema, sin embargo, es conveniente hacer un listado de “prácticas empresariales” en relación al VIH y un bosquejo de los procedimientos para implementarlas.



Para empezar a elaborar una política

Hay algunos consejos prácticos muy útiles para empezar el trabajo de elaborar una política propia sobre VIH en nuestro lugar de trabajo, veamos:

Ya otros han recorrido parte del camino:

Ya existen muchas políticas sobre el VIH y el sida que han sido desarrolladas en otras empresas / instituciones. No tenemos que empezar desde la nada: utilice ejemplos de políticas ya escritas que puede encontrar en la web, adáptela a su realidad lo mejor que pueda y, si requiere de ayuda, solicítela al Consejo de Salud Ocupacional, del Ministerio de Trabajo, o alguna organización no gubernamental o consultor especialista en el tema.

Trabajo en equipo multinivel:

Para ajustar una política se requiere de la participación de varios actores a lo interno de nuestra empresa/ institución. Se requiere participación de la gerencia o dirección para establecer niveles de compromiso y responsabilidades, del apoyo de personal técnico para conocer con precisión la realidad operativa, y la participación de los trabajadores.

Liderazgo:

El equipo que trabaje la elaboración de una política laboral en VIH para nuestra empresa/ institución debe contar con alguien que lidere el proceso, que garantice agilidad, transparencia y apertura al diálogo.

Bases sólidas:

Puede ayudar mucho al proceso que todas las personas involucradas en el desarrollo de la política participen en un curso o taller básico sobre VIH que incluya, no solo la información biológica sobre la enfermedad, sino que también temas de estigma, discriminación y derechos humanos.

Enlistemos contenidos mínimos:

Cuando el equipo este discutiendo y aprendiendo sobre el tema, vayan construyendo una lista de contenidos o elementos esenciales que deben ser incluidos en la política empresarial/institucional, algunos de ellos pueden ser, por ejemplo:

- legislación nacional;
- confidencialidad;
- prevención de la discriminación;
- exclusión de solicitud de pruebas del VIH;
- contactos de servicios de apoyo y asistencia;
- contactos para información y/o capacitación;
- comportamiento esperado de la empresa y/o institución.

Al trabajar esta lista, verifiquen que están siendo incorporados los factores, de necesidades o consideraciones de cada departamento, sección de la empresa o institución.

Los componentes de una política

Las políticas sobre el VIH y el sida en lugares de trabajo pueden dividirse en dos componentes. El contenido de cada componente depende de lo que desea el equipo que trabajará en su elaboración.

COMPONENTE 1

Declaración general: establece la posición de la empresa y/o institución con respecto al VIH y el sida y los derechos humanos de sus trabajadores y trabajadoras en relación a esta enfermedad. Este componente describe, en forma muy general, de qué se trata la política.

COMPONENTE 2

Procedimientos específicos: una guía detallada para los diversos niveles de la estructura del manejo o abordaje del VIH y el sida en el lugar de trabajo.

Para que una política sobre VIH en su empresa o institución sea exitosa y no meramente un cumplimiento de legislación nacional no es importante el “tamaño” de la misma.

Una buena política puede tener varias páginas o solo una, lo importante aquí es lo que en ella se incluya y la voluntad de la empresa/institución en aplicarla, en llevarla a la práctica.

Principios básicos para el lugar de trabajo

Los principios generales de la **Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo 2010 de la Organización Internacional del Trabajo**⁸ deberían aplicárselos a todas las actividades que se realicen en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida vinculadas al mundo del trabajo:

- a) Se debe reconocer que la respuesta al VIH y el sida contribuye a la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos, incluidas las personas trabajadoras, sus familias y las personas a su cargo.
- b) El VIH y el sida deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo, que debería ser uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- c) No debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH o por su pertenencia

a regiones del mundo o a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella.

- d) La prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental.
- e) Las personas trabajadoras, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el sida, y poder beneficiarse de los mismos, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios.
- f) Se debería reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de nivel nacional y del lugar del trabajo.



⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141900.pdf

- g) Las personas trabajadoras deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis.
- h) Las personas trabajadoras, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH.
- i) No se debería exigir a ninguna persona trabajadora que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH.
- j) Las medidas relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud.
- k) La protección de las personas trabajadoras que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH.

La directriz para la prevención y el abordaje del VIH y el sida en el mundo del trabajo, emitida por el Consejo de Salud Ocupacional en sesión ordinaria #16-09-2010 del 27 de enero del 2010. Acuerdo 997-10 incluye los principios mencionados y además la legislación nacional.



Así mismo, las empresas deben asegurarse que:

1. Las prácticas laborales deben obedecer, como mínimo, la legislación nacional en materia laboral y en el tema de salud y prevención del VIH.
2. Las prácticas de empleo deben basarse en el conocimiento científico de que las personas con VIH y el sida no representan un riesgo de infección para los y las compañeras de trabajo durante la interacción laboral regular.

3. Los altos niveles jerárquicos deberían aprobar, sin reparos, prácticas laborales no discriminatorias y programas educativos sobre la temática.
4. Las comunicaciones de la gerencia/dirección en esta materia deberían ser claras, simples e inequívocas.
5. La reducción del riesgo a nivel personal debe ser incorporada también dentro de la información que se deberá proveer a las personas trabajadoras.
7. La discriminación por condición de salud o vulnerabilidades específicas deben ser prevenidas por medio de procesos o campañas educativas para todos los niveles de la empresa o institución.
8. Las personas con alguna condición de salud a veces requieren adaptaciones especiales del lugar de trabajo, así como educación y entrenamiento en los equipos y mecanismos de su labor, las gerencias y direcciones deberán apoyar estos procesos de ajuste para que no se conviertan en motivos de exclusión de las personas trabajadoras.



Educando en el lugar del trabajo

Se presentan algunos tips pedagógicos y didácticos para tener en cuenta en el momento de la acción de aprendizaje, los mismos que se tuvieron en cuenta al momento de la elaboración y desarrollo de los contenidos y ejercicios de esta guía.

TIP 1

No debemos olvidar que la información que transmitamos ha de ser clara y precisa, utilizando términos sencillos y fácilmente comprensibles.

TIP 2

Es importante utilizar diferentes materiales y dinámicas que faciliten la comprensión de estos contenidos, de acuerdo a su entorno físico y la población con la que va a trabajar.

TIP 3

Puede utilizar, modificar, investigar, adaptar las dinámicas presentadas en esta guía.

TIP 4

A la hora de explicar el sistema inmunológico y cómo actúa el VIH en nuestro organismo, hay que evitar términos demasiado complicados. Resulta muy útil ayudarse de técnicas que faciliten la comprensión del mismo.

TIP 5

Es importante explicar la diferencia entre VIH y el sida, y aclarar que no es lo mismo estar infectado por el VIH que desarrollar sida, en la forma más clara y gráfica posible.

TIP 6

Es necesario aclarar que no existen grupos de riesgo sino prácticas de riesgo y explicar cuáles son las vías de transmisión y cómo se puede prevenir. Es conveniente incidir en la adopción de medidas preventivas y la reducción de prácticas de riesgo.

TIP 7

Al hablar de transmisión sexual, hay que tener en cuenta que la sexualidad es un aspecto inherente de la persona y que a la hora de trabajar este tema se pueden despertar sentimientos y emociones que se deben entender. Es importante que cada uno analice sus actitudes ante la sexualidad y que se respete cualquier orientación sexual, puesto que la forma de disfrutar de la sexualidad es distinta en cada persona.

TIP 8

Sería bueno conocer los mitos del grupo acerca del VIH y el sida y contrastarlos con la realidad. Es importante transmitir información, aclarar dudas y romper con tópicos y falsas creencias.

TIP 10

Recuerde: si le hacen una consulta y no conoce la respuesta, sea honesto y comprométase a buscar la información o refiera a la persona a una organización que pueda ayudarle.

TIP 9

Cuando se hable del preservativo, sea este masculino o femenino, debe quedar claro cómo se usa. Hay que conocer qué piensa el grupo acerca de la prevención, y las dudas, miedos y problemas que suelen tener a la hora de utilizar el preservativo cuando mantienen relaciones sexuales.

TIP 11

Recuerde, como capacitador usted debe tener la capacidad para ponerse en el lugar de las otras personas, teniendo consideración hacia sus ideas y valores, comprendiendo sus puntos de vista y estableciendo una relación que favorezca la comunicación.

Glosario

Examen de Estado serológico: examen de sangre específico que se utiliza para detectar la presencia de anticuerpos contra un microorganismo. Este examen detecta la presencia de estos antígenos en el organismo. Cuando se habla de “informar el estado serológico por VIH”, se refiere a informar de la presencia del virus del VIH en el cuerpo.

Persona con VIH o sida: Persona con el sistema inmunológico comprometido en mayor o menor grado, debido a la infección con VIH. Una persona VIH positivo que está en control médico y lleva un estilo de vida saludable puede atrasar el llegar a etapa sida, cuando se tiene sida el tomar el tratamiento médico adecuado y seguir las instrucciones puede devolverle su conteo de células T a niveles adecuados para la protección del cuerpo.

Los términos “personas viviendo con VIH o con sida” y “portadoras del VIH y el sida” son términos estereotipados y discriminatorios, por lo que hace años que ya no se emplean.

Consejería (pre y post): es un servicio que permite entregar una orientación confidencial a los usuarios y usuarias que consultan por VIH y el sida e Infecciones de Transmisión Sexual (ITS). Busca facilitar la toma de decisiones informadas, con apoyo a los procesos emocionales que esta temática produce.

Así mismo, la consejería es un espacio que permite facilitar la prevención (primaria, secundaria o terciaria) a través de un análisis de los riesgos y de las formas de prevención que mejor se adaptan a la situación de vida del consultante. Por último, la consejería se considera como un puente que vincula al consultante con la red de servicios y organizaciones disponibles de acuerdo a sus necesidades, a través de la derivación.

Personas o poblaciones en condiciones de vulnerabilidad: Personas o grupos sociales que por motivos de su sexo, identidad de género, estado de salud o condición física, origen, nivel educativo, opción política o religiosa, orientación sexual, edad, zona geográfica de residencia, ocupación, prácticas sexuales u otra condición, están expuestas a mayores situaciones de riesgo con respecto al VIH y el sida y otras infecciones de transmisión sexual.

En nuestro país y con nuestra realidad, son factores vulnerabilizantes muy fuertes la identidad de género y la orientación sexual, así como la educación y la zona geográfica de residencia, esto puesto que hay un fuerte rechazo social hacia las personas gays, lesbianas y transgénero, así como también hay poco acceso a la información si se tiene un bajo nivel educativo o se vive en zonas muy alejadas de la capital.

CD4: Las células T4 o CD4 son las células “ayudantes”, que dirigen el ataque contra las infecciones.

El valor de las células CD4 cambia constantemente. Los resultados de los análisis pueden variar de acuerdo a la hora del día, cansancio o estrés que una persona tenga. Lo mejor es que cada vez que se haga un análisis de células CD4 use el mismo laboratorio y que le extraigan sangre a la misma hora del día.

Las infecciones pueden tener gran impacto en el recuento de células CD4. Cuando su cuerpo combate infecciones, el número de glóbulos blancos (linfocitos) aumenta. El recuento de CD4 y de CD8 también aumenta. Las vacunas pueden causar el mismo efecto.

Linfocitos: Los linfocitos son células de alta jerarquía en el sistema inmune, principalmente encargadas de la inmunidad específica o adquirida.

ELISA/Western Blot: Los principales «tests del VIH» usados son dos: el ELISA y el Western Blot. El ELISA es considerado menos fiable y es usado como «test de detección». En cambio, el Western Blot es considerado totalmente fiable y es usado como «test de confirmación». En caso que una persona dé positivo a dos tests ELISA, se le aplica un test Western Blot. Si también da positivo al Western Blot, entonces se le diagnostica definitivamente como «infectado por el VIH». Y muchas personas que han dado positivo al ELISA, dan negativo al Western Blot, por lo que oficialmente se considera que los ELISA podrían dar falso-positivos.

Sexo Seguro: es la denominación que se aplica a una serie de recomendaciones y prácticas en las relaciones sexuales con el propósito de reducir el riesgo de contraer o contagiar alguna enfermedad de transmisión sexual, como el VIH u otra infección. Es importante señalar que el concepto sexo seguro implica el mantenimiento de relaciones sexuales que no pongan en riesgo la salud de otros.

Algunas prácticas de sexo seguro como el uso del preservativo son también métodos anticonceptivos por lo que contribuyen, en las parejas heterosexuales, a evitar embarazos no deseados.

Trabajo Sexual: los y las trabajadoras reciben dinero o bienes a cambio de sus servicios sexuales, ya sea de forma regular u ocasional, y que pueden definir o no conscientemente estas actividades como generadoras de ingresos.

Homosexualidad: orientación sexual de las personas que se sienten atraídos por individuos de su mismo sexo. Antes se consideraba una enfermedad que podía curarse con medicinas y tratamientos diversos, posteriormente se pensaba que la psicología era el remedio; actualmente, la ciencia social y médica ya no la considera como enfermedad, sino como una alternativa natural de la sexualidad humana. La homosexualidad es una manifestación universal, ya que se encuentra en todas las civilizaciones, abarcando toda la historia y todos los continentes.

Periodo Ventana: Es el tiempo que transcurre entre el momento de la infección y aquel en el que es posible detectar los anticuerpos generados por el organismo. En el VIH este período es de 4 a 6 semanas en promedio, pero puede ser hasta de algunos meses.

Vulnerabilidad: es una condición resultante de un conjunto de factores sociales, culturales, políticos y económicos que hacen que una persona sea más susceptible de infectarse por el VIH o desarrollar el sida.

Derechos Humanos: son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, edad, religión, lengua o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados interdependientes e indivisibles.

Transmisión Vertical: La que ocurre durante la gestación, el parto o la lactancia, de una madre infectada por VIH a su hijo.

Bibliografía

Aranga Restrepo, María Clara. Curso taller sobre el derecho a la no discriminación de las personas con VIH-sida, México, 2005.

Di Marco, V.; Gold, D y Schaap, A. Manging emerging health - related problems at work, ILO, 2002.

Guía para el desarrollo de las políticas laborales sobre VIH, USAID, 2009.

Guillén, José Rafael, Guía de VIH y sida para personal de salud, Venezuela, 2008.

Elaboración de una política sobre el VIH para su lugar de Trabajo, CDC.

Ley General del VIH – No. 7771, Costa Rica, 1998.

Política Pública de VIH, Ministerio de Salud, Costa Rica, 2006.

Plan Nacional Estratégico del VIH, Ministerio de Salud, Costa Rica, 2006.

Estimaciones sobre el comportamiento de la epidemia de VIH en Costa Rica, USAID, Costa Rica, 2008.

Guía metodológica para responder al VIH/sida desde los gobiernos locales, PNUD, Ecuador, 2007.

Conjunto de instrumentos para la incorporación del tema del VIH y el sida en el sector de la Educación, ONUSIDA, 2008.

Programas sobre VIH/sida en el lugar de trabajo, una guía de acción para gerentes, USAID, 2007.

Repertorio de recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra, 2001.

Directriz para el abordaje y la prevención del VIH y el sida en el mundo del trabajo. Consejo de Salud Ocupacional. San José, 2010.

