



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Indicadores de seguimiento sobre la implementación y el impacto de las políticas y programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo del sistema de Naciones Unidas



Programa Mundial de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA  
**ONUSIDA**  
RENDE-UNICEF • FMA-ITN-E-UNITA  
ONUDE-ON-UNESCO-ONG-BANCO-MUNDIAL



**Indicadores  
de seguimiento  
sobre la implementación  
y el impacto de las  
políticas y programas  
de VIH/SIDA en el lugar de trabajo  
del sistema de Naciones Unidas**

---

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2004

Publicado por primera vez en 2004

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias),

Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

**ISBN 92-2-316496-6 PRINT**

**ISBN 92-2-316497-4 WEB PDF**

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse gratuitamente catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada.

Fotocomposición por la OIT, Ginebra

Impreso en Suiza ATA

# Índice

Introducción .....	1
1. Implementación de una política en materia de VIH/SIDA al personal de las Naciones Unidas .....	2
2. Indicadores de seguimiento sobre la implementación de las políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el sistema de las Naciones Unidas .....	4
3. Criterios de referencia en materia de implementación .....	10

# Introducción

En el sistema de las Naciones Unidas se ha reconocido que el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, de la OIT\** debería aplicarse, al igual que en el resto de los lugares de trabajo, en el seno de los diferentes organismos de las Naciones Unidas que conforman dicho sistema. El citado repertorio contiene los principios fundamentales que deberían orientar la formulación de políticas y la adopción de directrices prácticas susceptibles de generar respuestas concretas a la pandemia en los lugares de trabajo, en la comunidad y a escala nacional. Durante la reunión de directores de organismos de las Naciones Unidas, celebrada en Roma en abril de 2002, en el Comité de Organizaciones Copatrocinadoras del ONUSIDA (COC), los jefes de las organizaciones especializadas hacían hincapié en que era urgente evaluar el impacto del VIH/SIDA entre el personal de las Naciones Unidas y sus familias. A esos efectos, ellos decidían examinar si la política en materia de VIH/SIDA aplicada en el seno de las Naciones Unidas se armonizaba con las recomendaciones contenidas en el Repertorio de la OIT con miras a potenciar las respuestas a la pandemia y controlar mejor su impacto en el Personal de las Naciones Unidas.

El presente documento contiene:

- un resumen de las principales conclusiones extraídas del examen de conformidad de la política en materia de VIH/SIDA aplicada en las Naciones Unidas con las recomendaciones contenidas en el Repertorio de la OIT y sus implicaciones;
- los indicadores elaborados para dar seguimiento a su implementación en el mundo del trabajo; y
- un esbozo de los criterios de referencia en materia de implementación de dicha política en el lugar de trabajo.

*\*Este Repertorio fue elaborado durante consultas tripartitas en 2001, y fue presentado a la sesión extraordinaria de la Asamblea General sobre el VIH/SIDA, del 25-27 de Junio 2001, Nueva York.*

# 1 Implementación de una política en materia de VIH/SIDA al personal de las Naciones Unidas

En el marco de las actividades del Equipo de Trabajo Interagencias del ONUSIDA (IATT) se realizó una reunión, convocada por la OIT, destinada a examinar en qué medida la política de personal en materia de VIH/SIDA aplicada en las Naciones Unidas se armonizaba con el contenido del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Los objetivos específicos de la IATT apuntaban a determinar si las políticas aplicadas en Naciones Unidas estaban en armonía con los principios fundamentales contenidos en el Repertorio de la OIT y elaborar un conjunto de indicadores para dar seguimiento y evaluar la eficacia de las políticas y programas en materia de VIH/SIDA aplicados en el lugar de trabajo.

El informe de conformidad concluyó que los principios sobre los que se basaba la política en materia de VIH/SIDA aplicada al personal de Naciones Unidas (que data de 1991) eran correctos y que, conjuntamente con las directrices orientadoras de ONU/SIDA habían contribuido a promover buenas prácticas. No obstante, en dicho informe se hacía notar además que dicha conformidad era desigual debido a que el núcleo de la política era limitado y no se integraba adecuadamente en la política general de los recursos humanos. En efecto, el Repertorio de la OIT tiene en cuenta la evolución de la pandemia del VIH/SIDA, los avances constatados en la comprensión de su naturaleza e impacto y reconoce que el VIH/SIDA es un factor que, además de perturbar las operaciones productivas, plantea una cuestión que atañe a la responsabilidad social de las empresas. Sobre la base de un enfoque centrado en los derechos humanos, dicho repertorio promueve la elaboración de programas de amplio alcance que abarcan actividades de asistencia, prevención y protección de los derechos, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él.

La evolución de los supuestos en que se basan las políticas y programas en materia de VIH/SIDA observada en el curso de los últimos diez años, así como la experiencia extraída de las buenas prácticas (muchas de las cuales se incluyen en el informe de conformidad) ayudaron al Equipo de Trabajo Interagencias a identificar los vacíos y las debilidades de la política aplicada y a establecer por consenso las siguientes prioridades:

- todos los lugares de trabajo de Naciones Unidas deberían contar con una política y un programa en materia de VIH/SIDA y asignar recursos humanos y financieros a esos efectos;
- en todos los lugares de trabajo se debería promover la implementación de prácticas no discriminatorias respecto del VIH/SIDA, incluidas medidas que aseguren la atención de la salud de todos los trabajadores, con independencia del tipo de contrato de trabajo de que sean titulares;

- la cuestión del VIH/SIDA debería integrarse plenamente en la estructura de los recursos humanos y participar en ello el personal directivo superior y medio a fin de asegurar la sostenibilidad y la eficacia de la política aplicada;
- deberían contemplarse opciones razonables en materia de acondicionamiento del trabajo para que las personas viviendo con el VIH/SIDA no se vean perjudicadas en sus perspectivas de empleo, entre otras medidas, a través, por ejemplo, de una adecuación de las tareas y del horario de trabajo;
- la dirección y los trabajadores deberían colaborar estrechamente en la implementación de las políticas sobre VIH/SIDA con la participación activa del personal viviendo con el VIH/SIDA, incluido el establecimiento de un comité encargado del VIH/SIDA y cuestiones afines;
- los programas de prevención, asesoramiento, asistencia y apoyo deberían contemplar la situación diferente en que se encuentran los hombres y las mujeres frente al VIH/SIDA y abordar los riesgos a que se ve expuesta la mujer y su sobrecarga de trabajo en el hogar;
- se debería brindar oportunidades para que el personal se informe, se eduque y aprenda sobre el VIH/SIDA, en función de su edad, sexo, nivel de educación y cultura, etnia y orientación sexual, con la participación activa de las asociaciones del personal, de sus representantes y de las personas que viven con el VIH/SIDA (PVVS);
- se debería capacitar a un cierto número de miembros del personal que desempeñan funciones clave, tales como los supervisores, los funcionarios encargados del personal, el personal que desempeña labores de educador, los representantes de los trabajadores y los miembros de los comités de seguridad y salud para hacer frente a las cuestiones de organización y de recursos humanos que plantea el VIH/SIDA;
- se deberían fortalecer los vínculos con el exterior, a saber, con los grupos y servicios que en la comunidad llevan a cabo campañas contra el VIH/SIDA, incluidos los vínculos con las escuelas, las asociaciones de PVVS y las ONG.

El informe concluyó también que la asignación de recursos financieros y humanos destinados al VIH/SIDA había sido desigual entre los diferentes organismos e incluso en el seno de un mismo organismo u oficina en el terreno y que no se había dado seguimiento, ni se había evaluado sistemáticamente la manera como se estaban aplicando las políticas y programas relativos al VIH/SIDA en los lugares de trabajo de los diferentes organismos de las Naciones Unidas. A ese respecto, se indicó que era imprescindible elaborar indicadores para dar seguimiento a la implementación de las políticas y programas sobre el VIH/SIDA. En la sección siguiente se presentan los indicadores elaborados para evaluar la situación del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y los instrumentos de medida propuestos.



## **2 Indicadores de seguimiento sobre la implementación de las políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el sistema de las Naciones Unidas**

Consideration should be given to measuring the indicators listed on the following pages at regular intervals to determine implementation of an HIV/AIDS policy. Indicators may be measured, for example, on a semi-annual or annual basis for the purpose of implementation and monitoring.

Indicador	Dimensiones y criterios	Justificación	Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida
<b>1. Compromiso y acción: formulación y implementación de una política apropiada</b>			
<p>1. Número y tipo de documentos de política en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo y/o sus elementos constitutivos</p>	<p>Elementos de la política:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declaración relativa a la no discriminación de los afectados</li> <li>2. Igualdad entre hombres y mujeres</li> <li>3. Ambiente de trabajo sano y seguro/ Precauciones universales</li> <li>4. Sometimiento voluntario a las pruebas de detección del VIH (sin consecuencias para la relación de trabajo)</li> <li>5. Carácter confidencial de la información sobre el VIH/SIDA</li> <li>6. Continuación de la relación de trabajo mientras el trabajador esté apto para trabajar. Si procede, "acondicionamiento razonable" del trabajo a su estado de salud</li> <li>7. Promotion and provision of prevention services</li> <li>8. Servicios de asistencia y apoyo. Igualdad de oportunidades y de beneficios a todos los trabajadores, sin distinción.</li> </ol> <p>Debería indicarse además si la política en cuestión está vigente y si fue adoptada por los líderes/representantes de la dirección y de los trabajadores con recurso al diálogo social</p>	<p>Reconocimiento de que se trata de una cuestión que concierne tanto a la dirección como a los trabajadores</p> <p>Reconocimiento de que constituye un cuerpo de derechos y obligaciones relativas al VIH/SIDA que deben ponerse en práctica en el lugar de trabajo</p> <p>Reconocimiento de que se trata de un acuerdo sobre el marco en que se gestionará lo concerniente al VIH/SIDA en el lugar de trabajo</p>	<p>Conformidad con los principios que orientan la política en materia de VIH/SIDA</p> <p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Seguimiento y evaluación de las medidas aplicadas en el lugar de trabajo</p> <p>Notificaciones enviadas a las instancias pertinentes por los coordinadores, los interlocutores principales en materia de VIH/SIDA o los delegados sindicales</p> <p>Encuestas en el lugar de trabajo</p> <p>Examen de la situación relativa a la responsabilidad social del organismo en cuestión y de su política en materia de recursos humanos</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de lugares de trabajo en los que se aplica cada elemento de la política</li> <li>- Porcentaje de lugares de trabajo en los que se aplican 0 a 9 de los elementos citados</li> </ul>
<p>2. Número de lugares de trabajo que en un determinado grupo meta (organismo u organización) cuentan con Comités VIH/SIDA encargados de velar por la formulación, la implementación y el seguimiento de la política en la materia</p>	<p>Cada comité debería estar integrado por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de las personas viviendo con el VIH/SIDA y presentar periódicamente informes ante la dirección</p>	<p>Velar por que todas las partes interesadas participen en la formulación de la política y desempeñen un papel en la identificación de las necesidades, la implementación de la política y el seguimiento de la situación</p>	<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Seguimiento de la situación interna del lugar de trabajo</p> <p>Examen de las estructuras previstas en el seno de la organización, sus mandatos y su ámbito de acción</p> <p>Informes de evaluación interna/auto evaluación</p> <p>Planes de trabajo</p> <p>Informes de los Comités VIH/SIDA</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de lugares de trabajo que cuentan con Comités VIH/SIDA</li> </ul>
<p>3. Número de lugares de trabajo que cuentan con especialistas en materia de VIH/SIDA</p>	<p>Los especialistas en materia de VIH/SIDA han recibido una formación y tienen conocimientos especializados en materia de política, de la problemática específica al VIH/SIDA y respecto del suministro de los servicios necesarios</p>	<p>Este personal es fundamental para crear capacidad en los lugares de trabajo y para que sirva de interlocutor cuando proceda defender la causa, educar a ese respecto y brindar el apoyo necesario</p>	<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Mandato y notificación ante las instancias pertinentes por el interlocutor principal del Comité VIH/SIDA</p> <p>Encuestas sobre recursos humanos</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de especialistas en VIH/SIDA en relación con el total de trabajadores en cada lugar de trabajo</li> </ul>
<p>4. Número de lugares de trabajo en los que se han concluido acuerdos de colaboración con especialistas en VIH/SIDA, con asociaciones de defensa de las personas viviendo con el VIH/SIDA y con suministradores de servicios</p>	<p>Un acuerdo de colaboración es un acuerdo escrito o de orden práctico entre el lugar de trabajo y especialistas externos o suministradores de servicios</p> <p>Especialista externo (persona u organización) en VIH/SIDA es toda persona u organización competente en la materia, entre ellas, las ONG, las organizaciones con base en la comunidad, las universidades, las entidades gubernamentales locales, regionales o nacionales y las redes de personas que viven con el VIH</p>	<p>El lugar de trabajo forma parte de la comunidad local. Por ende, el establecimiento de vínculos entre ambos potencia la eficacia de la política aplicada en materia de VIH/SIDA e incrementa los beneficios que brinda al trabajador, a su familia y a la comunidad circundante, mediante la creación de capacidad y el intercambio de conocimientos y experiencias.</p>	<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Encuestas</p> <p>Informes de los Comités VIH/SIDA sobre sus actividades</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de lugares de trabajo en los que se han concluido acuerdos de colaboración</li> </ul>

Indicador	Dimensiones y criterios	Justificación	Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida
5. Número de informes o de evaluaciones de las necesidades financieras derivadas de la implementación de la política en materia de VIH/SIDA presentados ante la alta dirección y aceptados por ésta y porcentaje del presupuesto anual destinado a financiar los programas (internos y externos) en materia de VIH/SIDA	Cada lugar de trabajo debería evaluar, en términos financieros, sus necesidades respecto de la implementación de la política en materia de VIH/SIDA y llevar a cabo los programas de actividades previstos utilizando los aportes del Comité VIH/SIDA existente en el lugar de trabajo Los programas aludidos se llevan a cabo en el lugar de trabajo y están destinados a los trabajadores y sus familias Todo lugar de trabajo debería asumir la responsabilidad social que le incumbe ofreciendo sus servicios a la comunidad circundante o mediante un aporte a las actividades de prevención y de asistencia a los viviendo con el VIH/SIDA, por ejemplo, patrocinándolas	Es fundamental velar de manera responsable por que se destinen recursos adecuados a la implementación de la política en materia de VIH/SIDA y crear capacidad en el lugar de trabajo para asegurar su sostenibilidad	<b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Encuestas sobre recursos humanos Identificación de los recursos disponibles para llevar a cabo las actividades convenidas Calendario para la transferencia de los recursos destinados a las actividades relacionadas con el VIH/SIDA <b>Cuadro recapitulativo:</b> - Frecuencia de las evaluaciones financieras realizadas en un grupo meta de lugares de trabajo
6. Número de informes presentados y tomados en cuenta por la alta dirección a los efectos del seguimiento y la evaluación de la política en materia de VIH/SIDA	La alta dirección debería adoptar como criterios de referencia determinados informes de seguimiento y evaluación, darlos a conocer y ponerlos a disposición del personal	Una buena política en materia de VIH/SIDA debe prever una fase de rendición de cuentas y facilitar la transmisión de informaciones del personal hacia la dirección y viceversa	Compromiso de la dirección con la política en materia de VIH/SIDA y nivel de la rendición de cuentas <b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Informes y encuestas Actas de las reuniones de la alta dirección en que se debaten y deciden las cuestiones relativas al VIH/SIDA
7. Número de elementos de la política en materia de VIH/SIDA que figuran en los contratos de trabajo o en los convenios colectivos	Los acuerdos contractuales y los convenios colectivos son documentos formales, elaborados por los empleadores (contratos) o en el curso de negociaciones con los representantes sindicales o de las asociaciones del personal (convenios colectivos) que estipulan los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores y cuyo cumplimiento pueden exigir estos últimos ante los tribunales	La eficacia de la política y los programas en materia de VIH/SIDA aplicados se acrecienta cuando impera un clima de confianza en las relaciones entre empleadores y trabajadores y sus representantes, cuando las partes reconocen sus derechos respectivos y cuando existe un mecanismo destinado a hacerlos respetar y obtener reparación en caso de incumplimiento	<b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Informes de seguimiento y de evaluación Examen de los contratos y de los convenios colectivos <b>Cuadro recapitulativo:</b> - Número de referencias a la política en materia de VIH/SIDA en los contratos cuyo cumplimiento es exigible ante los tribunales y en los acuerdos concluidos en un grupo meta de lugares de trabajo

## 2. Mejor acceso y mayor utilización de los servicios de prevención y asistencia y apoyo a las personas viviendo con el VIH/SIDA

1. Número de solicitudes de "acondicionamiento razonable" del trabajo presentadas y concedidas para asegurar la continuidad de la relación de trabajo de los trabajadores viviendo con el VIH/SIDA	Un acondicionamiento razonable es toda modificación o ajuste, razonablemente prácticos, de las tareas asociadas a una ocupación o del lugar de trabajo que permite a una persona que vive con el VIH asumir un puesto de trabajo, desempeñar sus tareas o ascender de categoría, tales como una adecuación de sus tareas, del horario de trabajo, de las pausas o su traslado a otra ocupación, sin perjuicio para su carrera profesional	El hecho de ser afectado por el VIH/SIDA no justifica una terminación de la relación de trabajo. Los trabajadores afectados o que padecen enfermedades asociadas al VIH deberían recibir asistencia para que puedan seguir trabajando mientras médicamente se les siga considerando aptos para desempeñar apropiadamente sus funciones profesionales. Las disposiciones relativas a un "acondicionamiento razonable" del trabajo permiten inferir la situación en que se encuentran las personas viviendo con el VIH/SIDA y el grado en que se aplica la política en materia de VIH/SIDA en ese lugar de trabajo	<b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Incorporación de la dimensión VIH/SIDA en los informes periódicos sobre los recursos humanos presentados ante la dirección o los consejos ejecutivos
--	---	--	--

Indicador	Dimensiones y criterios	Justificación	Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida
2. Número de trabajadores puestos que se declaran satisfechos con los servicios específicamente asociados al VIH/SIDA en un período determinado	<p>Los servicios en materia de VIH/SIDA incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● oportunidades de educación y capacitación en materia de VIH/SIDA;</li> <li>● puesta a disposición de preservativos para hombres y para mujeres y de las instrucciones pertinentes;</li> <li>● tratamiento de las enfermedades "oportunistas" y de transmisión sexual;</li> <li>● sometimiento voluntario a las pruebas de detección del VIH y al asesoramiento colateral correspondiente;</li> <li>● acceso a las terapias antiretrovirales;</li> <li>● servicios de asistencia y apoyo, y</li> <li>● servicios específicos ofrecidos a los consumidores de drogas duras (inyección intravenosa) y a los alcohólicos</li> </ul>	<p>Determinar el grado de utilización efectiva de los servicios específicamente asociados al VIH/SIDA y el nivel de satisfacción con los servicios disponibles</p>	<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Encuesta sobre el grado de satisfacción de los usuarios con los servicios pertinentes y sobre la calidad de los mismos realizada por expertos o auditores externos</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <p>- Porcentaje de trabajadores que se declaran satisfechos con los servicios existentes</p>
3. Número y tipo de servicios puestos a disposición de los trabajadores viviendo con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo o a través de los programas destinados a brindar asistencia y apoyo	<p>Los servicios de asistencia y apoyo incluyen, entre otros, la atención de la salud, los cuidados paliativos en el hogar, el tratamiento de las enfermedades oportunistas, el asesoramiento en cuestiones legales, frente al crédito, la vivienda y otras cuestiones relacionadas con la muerte de algún miembro de la familia. Los servicios de asistencia y apoyo pueden suministrarse en el lugar de trabajo o en los lugares de la comunidad en que los brinden las entidades suministradoras de servicios con las que se haya concluido acuerdos de colaboración.</p>	<p>La provisión de asistencia y apoyo es uno de los principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Es también una medida de la calidad de la política en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo y del grado en que se aplica</p>	<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Informaciones recibidas de los usuarios de los servicios</p> <p>Informaciones recibidas de las entidades que han concluido acuerdos de colaboración</p> <p>Informes de las auditorías externas</p>
4. Número de trabajadores cubiertos por un seguro de enfermedad		<p>La solidaridad, la asistencia y el apoyo deberían inspirar las respuestas al VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</p> <p>Con independencia del tipo de contrato que tengan, todos los trabajadores, incluidos las personas viviendo con el VIH/SIDA, tendrán acceso a unos servicios de atención de la salud asequibles. Ni ellos ni sus dependientes deberían ser objeto de discriminación en cuanto al acceso y goce de las prestaciones profesionales y los programas de seguridad social.</p>	<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Los datos estadísticos pertinentes que se incluirán en los informes periódicos sobre el seguro de enfermedad</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <p>- Porcentaje de trabajadores cubiertos por un seguro de enfermedad</p>
5. Número de acuerdos concluidos con entidades suministradoras de servicios que contienen cláusulas de reserva que exigen conformidad con la política en materia de VIH/SIDA	<p>Todo tercero deberá refrendar los principios clave de no discriminación y de universalidad del acceso a la atención de la salud para todos los trabajadores –con independencia del tipo de contrato de que sean titulares– incorporados en las políticas en materia de VIH/SIDA. Cuando se llame a licitación la provisión de determinados servicios en un lugar de trabajo, todas las cláusulas de reserva que se pretenda establecer deberán ser objeto de negociación</p>		<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Supervisión periódica y seguimiento de las cláusulas contractuales obligatorias relativas a la cobertura del seguro de enfermedad y al VIH/SIDA en los documentos de los llamados a licitación para contratar servicios</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <p>- Porcentaje de acuerdos concluidos con entidades suministradoras de servicios que contienen cláusulas de reserva que exigen conformidad con lo estipulado en la política en materia de VIH/SIDA</p>
<p><b>3. Conocimientos más acabados para reducir los comportamientos que implican riesgos de transmisión del VIH/SIDA</b></p>			

Indicador	Dimensiones y criterios	Justificación	Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida
1. Número de trabajadores que señalan correctamente tres maneras de evitar la propagación del VIH		Determinar el nivel de los conocimientos respecto de los métodos para prevenir el contagio con el VIH para ajustar mejor los programas y las actividades educativas a las necesidades de los trabajadores y configurar los perfiles de riesgo en los diferentes lugares de trabajo	<p>Nivel actual de conocimientos</p> <p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Las evaluaciones de las competencias adquiridas en materia de VIH/SIDA en el curso de los procesos de evaluación, sin consecuencias negativas para el trabajador</p> <p>Encuesta de referencia sobre conocimientos, actitudes, percepciones y comportamiento, administrada a una muestra representativa de trabajadores, desglosada por edad, sexo y función</p> <p>Encuestas de seguimiento después de haberse realizado actividades educativas</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de trabajadores que señalan correctamente los medios que existen para evitar el contagio, antes y después de realizarse actividades educativas</li> </ul>
2. Número de trabajadores que declaran conocer la existencia de una política en materia de VIH/SIDA en su lugar de trabajo y pueden identificar correctamente por lo menos un 50 por ciento de sus elementos		El conocimiento de la existencia de una política en materia de VIH/SIDA en su lugar de trabajo por parte de los trabajadores y su percepción de la manera en que allí se aborda la problemática del VIH/SIDA son esenciales para el éxito de su implementación	<p>El conocimiento de sus derechos en el lugar de trabajo por parte de los trabajadores y de los medios a su alcance para hacerlos valer y para buscar asistencia y apoyo</p> <p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Encuesta de conocimientos, actitudes, percepciones y comportamiento (KAPB)</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de trabajadores que saben de la existencia de una política y tienen conciencia de los derechos que ésta protege</li> </ul>
3. Número de trabajadores que declaran estar buscando o han previsto buscar información o asesoramiento en materia de VIH/SIDA		Las actividades educativas deberían crear un clima de confianza que incite a plantear preguntas. Determinar entre los trabajadores la disposición para seguir informándose y para percibir la necesidad de informarse en materia de VIH/SIDA y cuestiones afines	<p>Actitud proclive a la búsqueda de información en materia de VIH/SIDA</p> <p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Encuesta KAPB</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de trabajadores que buscan complementar la información que poseen en materia de VIH/SIDA</li> </ul>
4. Número de trabajadores que tienen conciencia de la diferente situación de hombres y mujeres frente al VIH/SIDA y de los riesgos específicos que corren a este respecto los hombres, las mujeres y los niños		Para evitar la propagación del VIH y conseguir que los hogares y las comunidades hagan frente al VIH/SIDA es imprescindible dar más poder a la mujer y establecer relaciones de mayor igualdad entre hombres y mujeres	<p>En función del contexto cultural, las actitudes y normas que se asocian con la transmisión del VIH/SIDA</p> <p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Impacto del VIH/SIDA en los hogares, en especial, el diferente impacto en los hombres, las mujeres, otros miembros del grupo familiar, los huérfanos y los miembros de la familia extensa</p> <p>Encuesta KAPB</p>
5. Número de directores, representantes de los trabajadores y trabajadores (incluidos los miembros de sus familias y los suministradores de servicios) que participan en los programas de educación y capacitación en materia de VIH/SIDA	<p>La participación en los programas de educación abarca la asistencia a cursillos, la defensa y promoción de esta actividad, la participación activa en la misma, y el apoyo y aliento a la educación</p> <p>Los programas educativos incluyen la transmisión de conocimientos y experiencias por un experto o por colega educador, por lo general en situación de grupo.</p>	El compromiso de la dirección, de los representantes de los trabajadores y de los jefes en todos los niveles es fundamental para la eficacia de los programas educativos en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo	<p><b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b></p> <p>Informes relativos a los programas de educación y capacitación</p> <p><b>Cuadro recapitulativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de jefes y miembros de la alta dirección que participan en las actividades educativas</li> </ul>

Indicador	Dimensiones y criterios	Justificación	Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida
<b>4. Reducción del estigma y la discriminación que pesa sobre los trabajadores viviendo con el VIH/SIDA y sus familias</b>			
1. Número de trabajadores que declaran temer perder su empleo u oportunidades profesionales si se someten a las pruebas voluntarias de detección del VIH y al asesoramiento colateral, si buscan información al respecto o si llega a conocerse su estado de salud	Se puede discriminar a una persona porque se la supone afectada o inferirse ese estado a partir de su orientación sexual	La cultura del lugar de trabajo y la percepción que tengan los trabajadores de la manera como se aborda en éste la cuestión del VIH/SIDA incide en la disposición para buscar información o solicitar los servicios pertinentes. La medición de las percepciones "antes" y "después" de realizarse las actividades educativas es clave para cambiar las actitudes, abrirse a la información y reducir el riesgo de contagio	<b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Encuesta KAPB <b>Cuadro recapitulativo:</b> - Porcentaje de trabajadores que declaran temer el estigma y la discriminación asociados al VIH/SIDA
2. Número de trabajadores que declaran aceptar o apoyar a las personas afectadas en el lugar de trabajo y fuera de él		La cultura del lugar de trabajo es un factor clave que incide en la capacidad de los trabajadores afectados para continuar trabajando y para utilizar los servicios ofrecidos	<b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Encuesta KAPB
3. Número de médicos sensibilizados respecto de la problemática del VIH/SIDA y que respetan el carácter confidencial de los datos médicos (en el lugar de trabajo y fuera de él)	Los médicos formados y sensibilizados respecto de la problemática del VIH/SIDA están en mejores condiciones de ofrecer apoyo y asesoramiento a las personas afectadas	El respeto del carácter confidencial de los datos personales relativos al VIH/SIDA es un factor que alienta a los trabajadores a utilizar los servicios que se ofrecen. El respeto irrestricto de ese carácter reduce las fuentes potenciales de discriminación y promueve la prevención, la asistencia y el apoyo a las personas afectadas	<b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Examen de los procedimientos y prácticas destinados a resguardar el carácter confidencial de la información. Número de reclamaciones por violación de dicho carácter, a partir de las informaciones contenidas en el formulario de reclamación <b>Cuadro recapitulativo:</b> - Porcentaje de médicos sensibilizados respecto de la problemática del VIH/SIDA
4. Número de lugares de trabajo que liberan tiempo de trabajo para destinarlo a las actividades de educación y capacitación en materia de VIH/SIDA		El grado de reconocimiento de que el VIH/SIDA es una cuestión que incumbe al lugar de trabajo puede inferirse a partir de la cantidad de recursos y tiempo que éste destina a abordar esa problemática, a fin de asegurar un máximo de participación en esas actividades y mostrar la voluntad que se pone en ello	<b>Elementos medidos con el indicador e instrumentos de medida</b> Informes sobre actividades y cumplimiento del programa educativo previsto <b>Cuadro recapitulativo:</b> - Porcentaje de lugares de trabajo que liberan tiempo para actividades educativas en un determinado grupo meta de lugares de trabajo
5. Número de reclamaciones y quejas relativas al VIH/SIDA en el lugar de trabajo		Toda persona tiene el derecho de no ser discriminado. Los trabajadores que estiman ser objeto de discriminación en razón de su condición real o supuesta de salud tienen el derecho a exigir reparación	Grado de conciencia respecto de los derechos en materia de VIH/SIDA. Grado de satisfacción con la manera en que se aborda la situación del VIH/SIDA en el entorno de trabajo y cuestiones afines <b>Tools</b> Número de reclamaciones presentadas por los conductos formales o número de denuncias hechas en cuestionarios anónimos Informes de los "defensores del pueblo" o de las personas que actúan como mediadores o los informes de cualquier otro órgano aceptado a esos efectos por el Comité VIH/SIDA del lugar de trabajo

# 3 Criterios referencia en materia de implementación

Los siguientes criterios de referencia podrían utilizarse en los lugares de trabajo del sistema de las Naciones Unidas.

## **Política y programa en materia de VIH/SIDA**

- Todos los lugares de trabajo del sistema de Naciones Unidas han establecido un Comité VIH/SIDA integrado por representantes de la dirección, de los trabajadores y, donde así se ha acordado, de las personas afectadas
- Todos los lugares de trabajo del sistema de Naciones Unidas cuentan con una política y un programa en materia de VIH/SIDA
- En todos los lugares de trabajo del sistema de Naciones Unidas existe un coordinador o interlocutor principal en materia de VIH/SIDA
- En todos los lugares de trabajo del sistema de Naciones Unidas se da seguimiento y se evalúa la política en materia de VIH/SIDA y su programa de implementación

## **No discriminación**

- Todos los lugares de trabajo del sistema de Naciones Unidas declaran un nivel de tolerancia cero para la discriminación y aplican el principio de que las personas afectadas deben tener una mayor participación en los lugares de trabajo
- En los anuncios de cargos vacantes que publican todos los lugares de trabajo del sistema de Naciones Unidas se anuncia que en virtud de la política existente en materia de VIH/SIDA no se discrimina a los postulantes afectados
- En ningún lugar de trabajo se discrimina a un miembro del personal sobre la base de su condición real o supuesta de salud

## **Prevención y formación**

- Por lo menos un 90 por ciento del personal en todos los lugares de trabajo del sistema de Naciones Unidas es capaz de señalar como mínimo tres maneras de prevenir el contagio con el VIH
- Todo el personal tiene acceso a las actividades de formación en materia de VIH/SIDA con miras a su prevención
- En todos los comités y grupos de capacitación se ha guardado un equilibrio entre la participación de hombres y mujeres
- En todos los lugares de trabajo se ha puesto a disposición del personal preservativos masculinos y femeninos y sus instrucciones respectivas

## **Asistencia y apoyo**

- La totalidad del personal puede someterse si lo desea a las pruebas de detección del VIH y al asesoramiento colateral y, en su caso, tiene acceso a las terapias antiretrovirales
- Todos los lugares de trabajo ofrecen una amplia gama de servicios de asistencia y apoyo al personal afectado y a los miembros de su familia

## **Miembros del Equipo de Trabajo Interagencias sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo**

- ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
- ACTION
- Banco Mundial
- CCSAI, Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
- FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
- FICSA, Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
- FNUAP, Fondo de Naciones Unidas para las Actividades de Población
- GTZ, Cooperación Técnica Alemana
- JCP (Secretaría), Junta de Coordinación del Programa ONU/SIDA
- Learning Needs Programme (Programa sobre necesidades en materia de formación)
- MERG, Grupo de Referencia de Monitoreo y Evaluación del Programa ONU/SIDA
- New Academy of Business, Reino Unido (Nueva Academia de Negocios)
- OIT, Organización Internacional del Trabajo
- OMS, Organización Mundial de la Salud
- ONU/Ginebra
- ONU/OGRH, Naciones Unidas: Oficina de Gestión de los Recursos Humanos
- ONU/OPS, Naciones Unidas: Oficina de Servicios a Proyectos
- ONU/SIDA (Secretaría) Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA
- PMA, Programa Mundial de Alimentos
- PNUAH, Programa de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos (ONU- HABITAT)
- PNUD, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
- Servicio Médico Común las Naciones Unidas
- UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
- UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
- UNRISD Instituto las Naciones Unidas de Investigación para el Desarrollo Social





---

## ILOAIDS

Organización Internacional del Trabajo

4 route des Morillons

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

Tel: +41 22 799 6486

Correo electrónico: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)

ISBN 92-2-316496-6