



PASCA
Programa para fortalecer la
respuesta centroamericana al VIH



Guía

para elaborar una política interna de **VIH** en las empresas

MANUAL PARA LOS COMITÉS DE VIH
EN EL LUGAR DE TRABAJO

elaborado para la
Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED)

por
Sergio Ruiz Dinarte



El Programa de USAID para Fortalecer la Respuesta Centroamericana al VIH (USAID | PASCA) está financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo el Contrato No. GPO-I-00-05-00040-00, iniciado el 1 de octubre de 2008. Es implementado por Futures Group International, LLC (Futures Group), en colaboración con Futures Institute. USAID | PASCA es la Orden de Trabajo 4 de la USAID | Iniciativa de Políticas en Salud. Este documento es posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este documento no es responsabilidad ni refleja necesariamente la perspectiva de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos de América.

● CONTENIDO

CONTENIDO	3
SIGLAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS	4
GUÍA PARA ELABORAR UNA POLÍTICA INTERNA DE VIH EN LAS EMPRESAS	5
PRESENTACIÓN	5
¿Qué es una política laboral de VIH?	5
¿Por qué es importante una política laboral de VIH?	5
PASOS A SEGUIR EN EL DISEÑO DE LA POLÍTICA LABORAL SOBRE VIH	6
PASO 1. Compromiso de todas las instancias y niveles de la empresa	6
PASO 2. Un Comité de VIH o una persona que lidere el proceso	6
PASO 3. El Comité define su mandato y sus atribuciones y tareas	7
PASO 4. El Comité de VIH realiza un mapeo de actores	7
PASO 5. El Comité de VIH realiza actividades de información y capacitación	7
PASO 6. El Comité examina la legislación nacional y sus repercusiones en la empresa	8
PASO 7. El comité evalúa los efectos de la epidemia de VIH en el lugar de trabajo y las necesidades de los trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA mediante un estudio de referencia confidencial	8
PASO 8. El Comité examina si existen ya servicios de salud y de información, tanto en el lugar de trabajo como en el plano local.	8
PASO 9. El Comité prepara un proyecto de política, que se difunde para conocer la opinión de los interesados, tras lo cual se revisa y adopta	8
ELEMENTOS IMPORTANTES QUE DEBE TOMAR EN CUENTA LA POLITICA	10
PASO 10. El Comité establece un plan de acción para poner en práctica la política	10
PASO 11. El Comité difunde ampliamente la política y el plan de acción	11
PASO 12. El Comité comprueba los efectos de la política	11
PASO 13. El Comité se cerciora periódicamente del grado de aplicación de esa política, basándose en el seguimiento interno y en la información externa sobre el virus y sus efectos en el lugar de trabajo.	11
CONCLUSIÓN	12
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	13

● SIGLAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS

ARV	Antirretroviral
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
CONASIDA	Consejo Nacional de Atención Integral del VIH y sida
CSO	Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo
DDHH	Derechos Humanos
HSH	Hombres que tienen sexo con hombres
ITS	Infecciones de transmisión Sexual
PTMI	Prevención de transmisión materno infantil
ONU	Organización de Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PASMO	Organización Panamericana de Mercadeo Social
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
TARV	Terapia Antirretroviral
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
USAID PASCA	Programa de USAID para fortalecer la respuesta al VIH en Centroamérica
VIH	Virus de Inmunodeficiencia Adquirida
WPB	Workplace Policy Builder

● PRESENTACIÓN

La presente guía es un manual básico dirigido a empresas como herramienta para diseñar una política laboral interna sobre el VIH, en el marco de los esfuerzos nacionales que buscan dar respuesta a las situaciones que genera la epidemia.

Esta propuesta está basada en los principales lineamientos que ha dado a conocer la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en la Directriz del Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica sobre el tema, en el software WPB desarrollado por Futures Group y en documentación variada sobre la temática que ha sido publicada por organizaciones que trabajan en la respuesta al VIH.

¿Qué es una política laboral de VIH?

De forma general, una política es un compromiso, un enunciado de principios y valores que se acuerdan entre personas, grupos, comunidades o sociedades para resolver las situaciones que se presentan en sus relaciones. La política puede ser establecida sobre los aspectos generales de las relaciones, o puede ser definida sobre un área o un tema en concreto.

En este caso preciso, una política laboral de VIH es el enunciado de compromisos, principios y valores que indican cuál es la posición de la empresa (entendiendo aquí “empresa” en forma global, empleadores y empleados) con respecto a las personas que laboran en ella, tengan o no el virus, y cuáles son las prácticas que tanto los empleadores como el personal asumirán para asumir la prevención y para proteger sus derechos.

¿Por qué es importante una política laboral de VIH?

En el lugar de trabajo es donde surgen muchos problemas relacionados con el VIH que afectan directamente a la empresa y a su personal. Es allí donde se debe formular una política de no discriminación, prevención y atención médica, e implementar las medidas correspondientes.

La formulación de una política para el lugar de trabajo es la tarea más eficaz e importante de una empresa en la lucha contra el VIH y el SIDA.

Una política laboral sobre VIH en el lugar de trabajo es importante porque constituirá el marco general para una acción de la empresa destinada a reducir la propagación del VIH y el SIDA y atenuar su impacto.

Son cada vez más numerosas las compañías que tienen una política de empresa o para cada lugar de trabajo, sobre VIH y SIDA, que:

- Brinda las indicaciones sobre cómo se deben abordar las situaciones relacionadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
- Ofrezca una declaración clara contra la discriminación.
- Concuere con la legislación nacional.
- Fije una norma de comportamiento para todos los trabajadores (con VIH o sin VIH), garantizando coherencia y continuidad sobre el tema dentro de la empresa.
- Oriente al personal de supervisión y dirección.
- Ayude al personal que vive con VIH o SIDA a informarse sobre los lugares donde puede encontrar ayuda, así como a comprender el apoyo y la asistencia que se le habrá de brindar, a fin de que se acceda más fácilmente a las pruebas o análisis médicos de carácter voluntario.
- Contribuya a frenar la propagación del virus mediante programas de prevención.
- Ayude a la empresa a planificar una acción contra el VIH y el SIDA y a atenuar su impacto, lo que significará un ahorro de dinero.

La dirección y los/las representantes de las personas trabajadoras deberán ponerse de acuerdo sobre una política para el lugar de trabajo. Pueden existir puntos de discrepancia, que habrá que reconocer con franqueza. Es posible que los trabajadores deseen que el empleador provea una terapia antirretroviral a todos los trabajadores y a sus familiares que viven con el VIH, y que el empleador rehúse hacerlo. O que el personal desee que se modifiquen las pautas de trabajo, de modo que los trabajadores no estén lejos del hogar, ya que existen pruebas que indican que, en tal situación, será más probable que tengan un comportamiento temerario, y que los empleadores no lo consideren viable. En todo caso, las discusiones tendientes a una política para el lugar de trabajo se deberán basar en la colaboración, las concesiones y la comprensión mutua.

● PASOS A SEGUIR EN EL DISEÑO DE LA POLÍTICA LABORAL SOBRE VIH

PASO 1.

Compromiso de todas las instancias y niveles de la empresa

Ya sea que los primeros pasos procedan del lado de las y los trabajadores, o del lado de la dirección de la empresa, todas las instancias y niveles de la misma deben estar comprometidas no solamente en su elaboración sino también en la aplicación de la política de VIH para el lugar de trabajo. De otra manera, cualquier iniciativa que se quiera implementar estará condenada al fracaso, ya que es indispensable el consenso de todas las partes para garantizar la fortaleza de los compromisos que se asuman.

PASO 2.

Un Comité de VIH o una persona que lidere el proceso

El trabajo de implementación de una política sobre VIH/SIDA en la empresa requiere el trabajo consensuado y conjunto de los representantes de la alta dirección, del personal de supervisión, de los trabajadores, de la asociación solidarista o sindicato, de los departamentos de recursos humanos y de formación, de la unidad de relaciones de trabajo, y de la unidad de salud, del comité de seguridad y salud en el trabajo y de las personas que tienen el VIH, si están de acuerdo.

El proceso de creación de la política podrá ser asumido por una persona que lidere la iniciativa o por un comité o equipo de personas con su respectivo coordinador o coordinadora; se sugiere que se realice a través de esta última forma. Se puede recurrir también a un comité que ya se encuentre funcionando en el desempeño de labores del área de salud laboral. Cualquiera que sea el caso, se debe contar siempre con el respaldo de la dirección superior de la empresa. Además, este comité debería estar conformado tanto por hombres como por mujeres.

Aunque las personas que formen parte de este Comité no necesariamente tienen que ser expertas en el tema de VIH, sí es indispensable que adquieran el compromiso y disponibilidad de adquirir los conocimientos generales sobre los siguientes temas:

- Contexto de desarrollo de la pandemia, tanto en el ámbito mundial como en Costa Rica;
- Aspectos de prevención, las vías de transmisión, los cuidados y normas de bioseguridad;
- La legislación y normativa existente no solo del ámbito estrictamente laboral sino además sobre derechos humanos, discriminación y vulnerabilidades;
- Los lugares y responsables adonde se puede solicitar apoyo médico;
- También es importante que las personas responsables del Comité cuenten con ciertas habilidades de comunicación y una actitud empática que le facilite el trabajo y el desarrollo de actividades en grupo.

Por otro lado, ya que la labor del Comité será la de realizar actividades con todas las personas de la empresa, en algunos casos, y por la naturaleza del tema, puede ser que se aborden aspectos personales o sensitivos de cada persona. Debido a ello, se sugiere establecer los siguientes compromisos y aplicarlos en las relaciones que se establezcan durante las actividades:

- Mantenemos la confidencialidad: Lo que compartimos en este grupo permanecerá en él.
- Hablamos con franqueza: Es importante mantener opiniones honestas, pero no se divulgarán los problemas de las vidas personales/privadas de otros (familia, vecinos, amigos).
- No juzgamos: Es entendible que no se esté de acuerdo con el punto de vista de otra persona, pero no está bien juzgarla o “señalarla”.
- Hablamos en primera persona: Es preferible compartir nuestras opiniones, sentimientos o valores utilizando expresiones como “YO pienso”, “YO me siento”.
- Podemos callarnos: Las actividades pretenden fomentar la participación, pero habrá ocasiones en que estará bien decir “Paso” o decir “Prefiero no hacer esta actividad” o “Me reservo el derecho de opinar”.
- Anonimato: Se permite hacer una pregunta anónimamente si es necesario, y todas las preguntas serán contestadas.

- **Aceptación:** Es normal sentirse incómodo; al principio, la mayoría de las personas también se sienten incómodas cuando hablan de temas sensibles que involucran valores o sexualidad.
- **Confianza:** En la experiencia y los conocimientos adquiridos por las personas durante su vida y durante el tiempo que lleva trabajando en el tema de SIDA.
- **Capacidad para escuchar:** La escucha atenta proporcionará la posibilidad de escuchar a las otras personas del grupo, analizar lo que uno sabe y confrontarlo con las experiencias de los demás.
- **Apertura y tolerancia:** Para facilitar las relaciones es necesario tener una actitud abierta y respetuosa ante las opiniones que son diferentes de las personales. Los puntos de vista diferentes no deben convertirse en un obstáculo, sino en una oportunidad para elaborar mejores conocimientos.

PASO 3.

El Comité define su mandato y sus atribuciones y tareas

El Comité de VIH/SIDA de la empresa debe definir cuáles serán sus competencias, tomando en cuenta que su objetivo principal es la de implementar en el lugar de trabajo la política de la empresa respecto del VIH/SIDA. Por otro lado, también se tiene que precisar cuáles serán sus atribuciones, es decir, qué cosas está facultado el Comité para realizar, en cuál jurisdicción y con qué autoridad.

Para cumplir con lo anterior, también se deberá especificar las actividades que el Comité emprenderá, tanto dentro como fuera de la empresa, para cumplir con sus objetivos.

Es importante que todos estos aspectos sean aprobados por un órgano responsable existente, por ejemplo, el comité general de salud laboral o el consejo ejecutivo de la empresa.

PASO 4.

El Comité de VIH realiza un mapeo de actores

Esto significa que el Comité de VIH de la empresa identifica cuáles son los actores, tanto internos como externos, esenciales para el desarrollo de la política. El Comité de VIH determinará cuáles otros actores, además de los propios de la empresa, podrían influenciar

o ser afectados por la política sobre VIH que se creará para el lugar de trabajo. Entre estos actores se pueden mencionar:

- Directivos, gerentes y todas aquellas personas que ejerzan labores de administración en la empresa
- Líderes de sindicatos y asociaciones solidaristas, y sus miembros
- Supervisores(as)
- Empleados y empleadas de tiempo completo o de tiempo parcial
- Responsables de instituciones públicas involucradas en la temática del VIH
- Líderes de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la respuesta al VIH
- Líderes de la comunidad o localidad donde se ubica la empresa
- Los familiares y otros miembros de los empleados y empleadas de la empresa
- Personas con VIH y sus organizaciones

Algunos de estos actores podrían ser llamados a participar en el Comité para asesorar o brindar su consejo en aquellos aspectos en que tienen mayor experiencia, y no necesariamente tendrían que participar en todo el proceso.

PASO 5.

El Comité de VIH realiza actividades de información y capacitación

Como se mencionó antes, las personas que participen en el Comité encargado no tienen necesariamente que ser expertos en el tema; sin embargo, se sugiere que se tome un tiempo prudencial para informarse y capacitarse en los siguientes aspectos:

- ¿Qué es el VIH y el SIDA? Formas de prevención y de transmisión; a quiénes afectan; cómo afectan a la persona, a la empresa, a la sociedad; tratamientos y servicios de apoyo disponibles
- Situación del VIH en Costa Rica; situación del VIH en el mundo; cuál ha sido la respuesta nacional a la epidemia.
- La legislación existente en el país sobre VIH y sobre política laboral; cuál es la política nacional; qué normativas existen sobre discriminación, igualdad de género, diversidad sexual y otros aspectos relacionados.

- Servicios de orientación y apoyo que existen en el ámbito público y privado: instituciones, hospitales, clínicas, organizaciones civiles, grupos de pares, fundaciones y asociaciones, agencias de cooperación internacional.
- Experiencias de otras empresas y de otros países; investigaciones realizadas, políticas aplicadas, normativas diseñadas en otros espacios nacionales o internacionales.

PASO 6.

El Comité examina la legislación nacional y sus repercusiones en la empresa

La empresa (es decir, tanto el empleador como su personal) debe tomar en cuenta que existe en Costa Rica una Política Nacional sobre VIH, así como una Ley sobre VIH (la número 7771) y su respectivo Reglamento. También hay una directriz del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo relativa a la prevención y el abordaje del VIH/SIDA en el mundo del trabajo.

Por otro lado, el país ha firmado varias directivas internacionales relacionadas con este tema que también deberían ser examinadas por el Comité de VIH/SIDA de la empresa. En concreto, se toman en cuenta aquí las Declaraciones de la Organización de Naciones Unidas: Declaración de Compromiso de 2001; Declaración Política de 2006; y Declaración Política de 2011, las cuales conforman el marco general de acción de la ONU y sus países miembros para dar respuesta a la epidemia. Es importante además que este Comité revise la legislación nacional que contemple otros aspectos afines con las situaciones que se derivan del VIH/SIDA, como por ejemplo la discriminación, los derechos humanos, las relaciones de género, las preferencias sexuales, entre otras. En otro documento que forma parte de esta Caja de Herramientas se detallan las leyes o normas relevantes que pueden ser consultadas a este efecto.

PASO 7.

El comité evalúa los efectos de la epidemia de VIH en el lugar de trabajo y las necesidades de los trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA mediante un estudio de referencia confidencial

Para diseñar una planificación adecuada de las medidas que se deben adoptar en la empresa, el Comité de VIH/

SIDA tendría que efectuar un estudio con todos los colaboradores y colaboradoras que muestre, de forma general, los efectos que tiene o pudiera tener la epidemia para la empresa, así como cuáles son las necesidades más importantes para aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen el VIH.

Esta evaluación es una propuesta que realiza la OIT en su Repertorio de Recomendaciones; el Comité de VIH/SIDA de la empresa determinará la viabilidad de efectuarla. En caso de que efectivamente se lleve a cabo, el estudio deberá ser estrictamente confidencial, incluso anónimo, para garantizar no solo el respeto a la intimidad de las y los trabajadores sino también una mayor participación de las personas al momento de ofrecer sus opiniones y criterios.

PASO 8.

El Comité examina si existen ya servicios de salud y de información, tanto en el lugar de trabajo como en el plano local.

En el plano local, el país inició la respuesta al VIH/SIDA poco después de haber sido detectado el primer caso en un paciente hemofílico en 1983, por lo que hoy, luego de tres décadas, los servicios que existen para atender esta situación son diversos, no solamente en el ámbito de las instituciones públicas sino también en el plano de las organizaciones sociales. En la esfera privada la respuesta es más reciente.

Entre los servicios de sanidad (salud), existen en el país 7 clínicas especializadas en la atención del VIH, ubicadas en los siguientes hospitales: Calderón Guardia, San Juan de Dios, Nacional de Niños y México en San José; San Rafael, Alajuela; Mons. Sanabria, Puntarenas; Unidad de Control del VIH/SIDA en San José.

Entretanto, también existen alrededor de 25 empresas que a la fecha han desarrollado una política sobre VIH en el lugar de trabajo, de acuerdo con datos que ha dado a conocer el Ministerio de Salud y CONASIDA en su informe “Examen de Mitad de Período, Costa Rica 2013”.

PASO 9.

El Comité prepara un proyecto de política, que se difunde para conocer la opinión de los interesados, tras lo cual se revisa y adopta

Como se mencionó en el punto anterior, ya existen algunas empresas en el país que han adoptado su

propia política sobre VIH para el lugar de trabajo; por ello, lo más recomendable sería consultar el proceso que han seguido dichas empresas y el contenido de esas políticas, con el objetivo no solo de ahorrar esfuerzos y recursos sino también de aplicar un instrumento que ya ha sido probado. Obviamente, cada empresa deberá aplicar una política adecuada a sus propias características, a la conformación de su personal y a la actividad o sector al que se dedique.

El documento del proyecto o propuesta se debe difundir y dar a conocer a todas las personas interesadas en la empresa: la dirección, la supervisión, administrativos, empleados en general, incluso entre los pasantes o el personal temporario. Lo ideal es que todas estas personas enriquezcan el documento con sus observaciones, opiniones, dudas e inquietudes. Una vez realizado lo anterior, el Comité vuelve a revisar el proyecto, lo adapta según las observaciones recibidas y finalmente se publica como la política de la empresa en respuesta al VIH.

La política laboral de VIH para el lugar de trabajo deberá contemplar los principios generales, los derechos y las obligaciones de todas las personas que participan en la empresa, desde la más alta dirección hasta el último trabajador. Para que tome en cuenta la “Recomendación sobre VIH y SIDA” (conocida como R. 200) y el “Repertorio de Recomendaciones”, ambas de la Organización Internacional de Trabajo, así como la Directriz del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo para la “Prevención y Abordaje del VIH/SIDA en el Mundo del Trabajo”, una política interna para la empresa deberá estar basada al menos en los siguientes principios :

- 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, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo;
- El VIH y el sida son cuestiones relativas al lugar de trabajo, que debería ser un elemento esencial de la respuesta nacional, regional e internacional con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- 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 grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella. El principio de no discriminación garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en las condiciones de empleo;

- El estado serológico real o supuesto respecto del VIH no es una causa de terminación de la relación de trabajo. No debería negarse a las personas con enfermedades relacionadas con el VIH la posibilidad de realizar su trabajo, con ajustes razonables, mientras sean médicamente aptas para ello;
- La prevención de la transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental;
- Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían poder beneficiarse de los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;
- Las políticas y los programas nacionales sobre el VIH y el sida deberían reforzar el diálogo social y basarse en la cooperación y la confianza entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y deberían tener en cuenta las opiniones de las personas que viven con el VIH. Los trabajadores deberían participar y ser implicados en la formulación, aplicación y evaluación de los programas sobre el VIH y el sida de nivel nacional y del lugar de trabajo;
- El entorno de trabajo debería ser seguro y saludable para todos los trabajadores, y éstos deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir el riesgo de exposición al VIH y la tuberculosis en el lugar de trabajo;
- Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo tienen derecho a la protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con su estado serológico respecto del VIH;
- Ningún trabajador debería ser sometido a pruebas de detección obligatorias del VIH, ni se le puede exigir que revele su estado serológico respecto del VIH;
- Las medidas relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo deberían formar parte de los planes, políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud.

● ELEMENTOS IMPORTANTES QUE DEBE TOMAR EN CUENTA LA POLITICA

Para el diseño o formulación de la política de VIH para el lugar de trabajo se puede utilizar una herramienta de software llamada “Workplace Policy Builder” (WPB), que fue creada por la empresa “Futures Group” con fondos de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos de América. Este software provee una guía pormenorizada que permite la creación paso a paso de la política en sí, además de que contiene ejemplos de otras políticas diseñadas por empresas internacionales. El WPB sugiere que el documento de la política sobre VIH para el lugar de trabajo contenga una estructura con los siguientes aspectos como mínimo:

1. Los principios rectores de la política del lugar de trabajo: la declaración de principios de la empresa y las normativas en que se basa
2. Análisis de la situación: tanto en el ámbito nacional e internacional, como dentro de la empresa
3. Definición del ámbito de la Política: en qué lugares se aplica, a quiénes se aplica, cuándo se aplica.
4. El estigma y la discriminación: posición de la empresa frente a estas conductas y prácticas.
5. Privacidad y confidencialidad: respeto a la privacidad; qué pasa en caso de violarse estos principios.
6. Pruebas obligatorias del VIH: si se permiten o no, a quiénes.
7. Beneficios a los empleados: qué cobertura ofrece la empresa.
8. Ajustes Razonables: modificación de horarios, funciones o puestos para adecuarlos al desempeño de la persona que tiene VIH.
9. Prevención y Educación: posición de la empresa y acciones a seguir.
10. Asesoramiento y pruebas voluntarias: asistencia y apoyo que se ofrecerá.
11. Condonos: provisión o no por parte de la empresa.
12. Precauciones Universales: medidas de bioseguridad.
13. Prevención de la transmisión materno infantil (PTMI): apoyo que se proveerá a las mujeres embarazadas.
14. Infecciones de Transmisión Sexual (ITS): asistencia y apoyo de la empresa.
15. Infecciones Oportunistas: prestaciones médicas que se proveen.
16. Tratamiento: apoyo en la derivación a los servicios médicos.
17. Terapia Anti-retroviral (TAR): apoyo en la derivación a los servicios médicos.
18. Consejería para VIH positivo o empleados afectados: disposición de los recursos de la empresa.
19. Ayuda a la Comunidad: alcance de los programas de RSE.
20. Monitoreo y Evaluación: periodicidad e instrumentos que se utilizarán para el monitoreo y la evaluación del impacto de la política en la empresa.
21. La gestión de la Política sobre el VIH/SIDA: quiénes o cuáles departamentos de la empresa se encargarán del manejo práctico de la política.
22. Relaciones de Género: equidad en los derechos y obligaciones; política en cuanto al acoso sexual.
23. Aclaraciones: a quién o quiénes corresponde aclarar los asuntos relacionados con esta política.
24. Prestación de servicios no médicos: instancia a la cual acudir dentro de la empresa.
25. Procedimiento de Quejas: instancia a la cual acudir dentro de la empresa.
26. Examen de las Políticas: a quién o quiénes corresponde; periodicidad con la que se hará y mecanismos que se utilizarán.

PASO 10.

El Comité establece un plan de acción para poner en práctica la política

Este Plan de Acción debe contar con un calendario de actividades y el reparto de responsabilidades, así como tiene en cuenta el presupuesto necesario con el fin de llevar a la práctica la política

Este plan de acción puede tomar la forma que se muestra en la siguiente tabla:

Resultados a Corto Plazo (PRODUCTOS)	Actividades e Indicadores	Metas	Medios de verificación	Calendario	Responsables
Resultado # 1	Indicador 1 Indicador 2 Indicador 3 Indicador n	Meta 1 Meta 2 Meta 3 Meta n	Medio 1 Medio 2 Medio 3 Medio n	Fecha 1 Fecha 2 Fecha 3 Fecha n	Responsable 1 Responsable 2 Responsable 3 Responsable n
Resultado # 2					
Resultado # n					

Donde los “Resultados” son la concreción de los objetivos planteados en la política; generalmente, a cada objetivo corresponde un resultado que se quiere lograr. Las “Actividades” son las acciones necesarias para lograr esos resultados; los “Indicadores” son las características medibles de las acciones y se expresan en número o porcentajes (número de reuniones, porcentaje de empleados cubiertos por las actividades de capacitación, etc.); las “metas” indican la medida de hasta dónde se quiere llegar (por ejemplo: 12 reuniones por año; 65% de los empleados cubiertos por las actividades de capacitación); los “medios de verificación” son la forma como se prueba que las acciones se realizaron (por ejemplo: actas de las reuniones, fotografías, materiales resultantes).

Acercas del presupuesto, aunque tener los fondos es importante, la falta de financiamiento no hace imposible que se pueda avanzar en la consecución de los objetivos.

PASO 11.

El Comité difunde ampliamente la política y el plan de acción

La difusión amplia de la política y su plan de acción permitirá que toda la empresa se ponga en sintonía con los objetivos que se desea lograr. Esta difusión se puede realizar, por ejemplo, mediante anuncios, cartas, mensajes de texto, recuadros en la nómina, reuniones especiales, cursos de iniciación, sesiones de formación, redes sociales y en la página web.

En estas campañas de difusión es importante recalcar el hecho de que la política aprobada responde a un consenso de toda la empresa, y que la misma pretende mejorar la calidad de vida de todas las personas que laboran en la misma, tengan o no el VIH.

PASO 12.

El Comité comprueba los efectos de la política

Para comprobar los efectos de la política se debe revisar si los postulados de la misma se han estado cumpliendo, ya sea en la parte que corresponde al empleador, ya en la que toca a las y los trabajadores, o en la que atañe al propio Comité. A este fin, la comprobación debería responder, entre otras, a preguntas tales como:

- ¿Cuántas personas se han presentado voluntariamente a solicitar asesoramiento y pruebas o análisis médicos?
- ¿Se ha rechazado la contratación de personas que tienen VIH aun cuando califican para determinado puesto?
- ¿Cuántas personas han recibido consejerías, tratamiento, atención y apoyo?
- ¿Consideran las mujeres trabajadoras que están en mejor condición para denunciar alguna situación de acoso u hostigamiento sexual?
- ¿Cuántas sesiones de capacitación y formación se han realizado en el trimestre – semestre – año? ¿Cuántas personas han asistido? ¿Cuántas de esas personas se han involucrado en las tareas del Comité de VIH?

PASO 13.

El Comité se cerciora periódicamente del grado de aplicación de esa política, basándose en el seguimiento interno y en la información externa sobre el virus y sus efectos en el lugar de trabajo.

Esto quiere decir que la política sobre VIH que la empresa adopte para el lugar de trabajo no será inmutable hasta el fin de los tiempos. O sea, el Comité sobre VIH tendrá que dedicarse cada año, o cada dos años, a revisar

● CONCLUSIÓN

las condiciones internas y externas con respecto al comportamiento de la epidemia, los factores que han variado en las prácticas y actitudes de las personas trabajadoras, la incidencia del virus y otros elementos que afectan la manera como se aplique la política dentro de la empresa.

Como en todo el proceso anterior, cualquier revisión y modificación que se haga de la política deberá contar con el consenso de todas las personas participantes dentro de la empresa, desde la más alta dirección hasta el último empleado.

La política puede definirse en un documento detallado, dedicado exclusivamente al VIH/SIDA, que incluya un programa y la política correspondiente; o también puede formar parte de un convenio o una política más amplios sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo. No tiene que ser un documento muy extenso o demasiado puntual pero si debe quedar clara la posición de la empresa respecto al respeto de los derechos humanos más allá del mero cumplimiento de la ley. También puede expresar solo lo siguiente: “La compañía se compromete a combatir la discriminación basada en una infección, real o supuesta, por el VIH y a proteger la salud y la seguridad mediante programas de prevención y asistencia”.

La política deberá remitir a otros acuerdos directamente relacionados con el lugar de trabajo, como los trámites aplicables a las quejas y los conflictos, los procedimientos disciplinarios, los convenios en materia de salud y seguridad en el trabajo y los motivos de despido.

En la política debe existir, además, una declaración general que confirme que la empresa está firmemente decidida a acatar las disposiciones legales pertinentes, de acuerdo con lo que dispone la Ley General sobre VIH/SIDA y todas las demás disposiciones legales vigentes.

● BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Bagnoli, Doriana y Padrós, Rafael (2007). VIH y trabajo: ¿un binomio difícil? Excelencia empresarial, competitividad y responsabilidad social. En: Revista Capital Humano, nº 216, pág. 60. España.

Consejo de Salud Ocupacional (2013). Guía para la aplicación de la directriz Prevención y abordaje del VIH y el sida en el mundo del trabajo. San José: CSO.

Futures Group (2005). Workplace Policy Builder for HIV/AIDS. Facilitator's guide. Washington: Futures Group

GTZ (2005). Responsabilidad social: las empresas y la prevención del VIH-sida. Lima: GTZ/Proagua.

Muñoz, Sergio (2009). Diagnóstico de situación y respuesta al VIH y sida en Costa Rica. Marco legal. San José: USAID | PASCA.

ONUSIDA (2011). Nota orientativa sobre VIH y protección social. Ginebra: ONUSIDA

Organización Internacional de Empleadores (2003). Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores. Guía para la acción. Ginebra: ONUSIDA

Organización Internacional del Trabajo (2001). Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2003). Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2010). Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200). Ginebra: OIT.

USAID | Iniciativa de Políticas en Salud (2009). Guía para el desarrollo de políticas laborales sobre VIH. México: USAID | Iniciativa de Políticas en Salud.

USAID | PASCA (2012). La integración de la empresa privada a la respuesta nacional al VIH. Managua: USAID | PASCA

● DOBLADILLOS

Organización Internacional del Trabajo (2011). Primera Norma Internacional del Trabajo sobre el VIH y el sida. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2011). Nota de orientación: Cómo formular una política nacional sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (sf). Medidas en el lugar de trabajo. Hoja Informativa 1: Política general y programa sobre VIH/sida en el ámbito laboral: cómo empezar. Ginebra: OITSIDA.

Organización Internacional del Trabajo (sf). Medidas en el lugar de trabajo. Hoja Informativa 2: Cómo hacer frente al rechazo y la discriminación. Ginebra: OITSIDA.

Organización Internacional del Trabajo (sf). Medidas en el lugar de trabajo. Hoja Informativa 3: Cómo proporcionar un programa de prevención. Ginebra: OITSIDA.

Organización Internacional del Trabajo (sf). Medidas en el lugar de trabajo. Hoja Informativa 4: Cómo ofrecer asistencia, apoyo y tratamiento. Ginebra: OITSIDA.

Organización Internacional del Trabajo (sf). Medidas en el lugar de trabajo. Hoja Informativa 5: Cómo afrontar la desigualdad de género en el lugar de trabajo. Ginebra: OITSIDA.

Organización Internacional del Trabajo (sf). Medidas en el lugar de trabajo. Hoja Informativa 6: El marco jurídico y de política general. Ginebra: OITSIDA.



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA

PASCA
Programa para fortalecer la
respuesta centroamericana al VIH

