

# Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores

## *Guía para la acción*

Organización Internacional de Empleadores



Organización Internacional de Empleadores



Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA  
**ONUSIDA**  
UNICEF • PNUD • FNUAP • PNUFID • OIT  
UNESCO • OMS • BANCO MUNDIAL

El presente manual ha sido preparado con información facilitada por los miembros de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) de los siguientes países, asociaciones sectoriales y empresas:

Miembros de la OIE:

**África:** Camerún, República Democrática del Congo, Ghana, Kenya, Malawi, Malí, Mozambique, Namibia, Nigeria, Sudáfrica, Swazilandia, Uganda y Zimbabwe.

**América:** Barbados, Brasil y Estados Unidos de América.

**Asia:** Japón, Malasia, Tailandia y Filipinas.

**Europa:** Alemania, Italia, Noruega y Suiza.

Asociaciones sectoriales: **Kenya:** Kenya Tea Growers' Association (Asociación de Cultivadores de Té). **Sudáfrica:** Chamber of Mines (Cámara de la Industria Minera).

Empresas: **Camerún:** Alucam. **Francia:** Pechiney Aluminium. **Malasia:** Regent Kuala Lumpur. **Noruega:** Veidekke. **Filipinas:** Philacor Corporation. **Sudáfrica:** Anglogold, Anglo Platinum, BMW SA(PTY)Ltd, BP Africa Region, Caltex, Goldfields, Harmony Gold Mining, Nedcor Bank, Old Mutual, Pg Group, SAPPI, Woolworths. **EEUU:** Chevron Corporation, Levi Strauss & Co., Rohm & Haas Company, UNOCAL Thailand.

---

ONUSIDA/03.08S (versión española, febrero de 2003)  
ISBN 92-9173-178-1

---

Versión en inglés, UNAIDS/02.17E, mayo de 2002  
*Employer's Handbook on HIV/AIDS. A Guide for Action*  
Traducción - ONUSIDA

© Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y Organización Internacional de Empleadores (OIE) 2003.

Reservados todos los derechos. El presente documento, que no es una publicación oficial del ONUSIDA y la OIE, puede reseñarse, citarse, reproducirse o traducirse libremente, en parte o íntegramente, siempre y cuando se nombre su procedencia. No se permite su venta o su uso en conexión con fines comerciales sin la aprobación previa por escrito del ONUSIDA (contacto: Centro de Información del ONUSIDA).

Las opiniones expresadas en la presente publicación son de la exclusiva responsabilidad de sus autores.

Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte del ONUSIDA, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La mención de determinadas sociedades mercantiles o de nombres comerciales de ciertos productos no implica que el ONUSIDA los apruebe o recomiende con preferencia a otros análogos. Salvo error u omisión, las marcas registradas de artículos o productos de esta naturaleza se distinguen por una letra inicial mayúscula.

ONUSIDA – 20 avenue Appia – 1211 Ginebra 27 – Suiza  
Teléfono: (+41) 22 791 36 66 – Fax: (+41) 22 791 41 87  
Correo electrónico: [unaids@unaids.org](mailto:unaids@unaids.org) – Internet: <http://www.unaids.org>

# Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores

---

*Guía para la acción*

---

---



Organización Internacional de Empleadores



Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA  
**ONUSIDA**  
UNICEF • PNUD • FNUAP • PNUFID • OIT  
UNESCO • OMS • BANCO MUNDIAL



# ÍNDICE

---

PREFACIO	1
INTRODUCCIÓN 3	
Datos básicos sobre el VIH/SIDA	4
Tendencias regionales del VIH/SIDA	
CAPÍTULO 1: ¿Deben participar los empleadores y sus organizaciones en la lucha contra el VIH/SIDA?	7
Impacto macroeconómico: efecto del VIH/SIDA en la actividad empresarial	8
Impacto microeconómico: efecto del VIH/SIDA en la empresa	9
CAPÍTULO 2: Responder al impacto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo:	
iniciativas de los empleadores	13
Directrices para las organizaciones de empleadores	13
Directrices para las empresas	16
Desarrollo de una política sobre el VIH/SIDA para la empresa	17
Educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo	17
Suministro de atención, apoyo y tratamiento	19
Aplicación de prácticas de empleo justas	19
Participación de la comunidad	20
CAPÍTULO 3: Ejemplos de iniciativas de organizaciones de empleadores y empresas particulares	21
Iniciativas de organizaciones de empleadores	23
Iniciativas de empresas	31
REFERENCIAS	39



# PREFACIO

---

La epidemia de VIH/SIDA ha pasado a ser una crisis mundial que afecta a todos los niveles de la sociedad. El mundo empresarial se ve cada vez más perjudicado y sufre no sólo por el costo humano en la fuerza de trabajo, sino también por las pérdidas de beneficios y productividad que derivan en muchos retos nuevos, tanto para los empleadores como para los empleados.

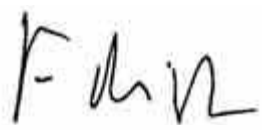
El SIDA tiene un impacto directo e indirecto en las empresas de todo el mundo. En África meridional, por ejemplo, se calcula que más del 20% de la población económicamente activa de 15 a 20 años de edad está infectada por el VIH. En los lugares de trabajo, los empleadores sufren una reducción de la productividad como consecuencia del absentismo y la mortalidad de los empleados. Por consiguiente, se enfrentan al reto de gestionar el impacto del VIH/SIDA en los lugares de trabajo, lo que abarca cuestiones relacionadas con el estigma y la discriminación, cambios en los requisitos para las prestaciones sanitarias, capacitación del personal sustituto y pérdida de aptitudes y conocimientos especializados entre los empleados.

Una de las misiones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) es la de facilitar el traspaso de información y experiencia del ámbito sociolaboral a las organizaciones de empleadores. Confiamos en que el presente manual sirva de guía para las organizaciones de empleadores y sus miembros en sus esfuerzos por reducir el impacto del VIH/SIDA en sus empresas y ámbitos empresariales. En él se esbozan pautas de acción para las organizaciones de empleadores y sus miembros por medio de algunos ejemplos de respuestas innovadoras a la pandemia, puestas en práctica por sus homólogos en otras partes del mundo. Las respuestas constructivas y previsoras al VIH en los lugares de trabajo pueden llevar a buenas relaciones industriales y una producción ininterrumpida.

El manual ha sido preparado con información facilitada por los miembros de la OIE, asociaciones sectoriales y empresas que figuran en la página de créditos. Sin su contribución para documentar las iniciativas en sus respectivos países y empresas, esta obra no habría sido posible.

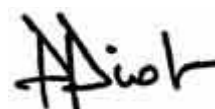
El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) es el impulsor principal de la acción mundial contra el VIH/SIDA y reúne los conocimientos especializados de ocho organismos del sistema de las Naciones Unidas para combatir la epidemia. La Secretaría del ONUSIDA, convencida de que el empresariado tiene una contribución fundamental por hacer, ha respaldado y apoyado este proyecto de la OIE. Agradecemos de forma especial la pericia técnica del Programa Mundial sobre el VIH/SIDA de la Organización Internacional del Trabajo, copatrocinador principal del ONUSIDA en asuntos relacionados con el mundo laboral.

Sólo a través de la movilización de todos los actores sociales detendremos la propagación del SIDA. Estamos convencidos de que el trabajo de los empleadores, tal como se fomenta y apoya con este manual, será una contribución inestimable en nuestra lucha.



---

François Perigot, Presidente, OIE  
Organización Internacional de Empleadores



Dr. Peter Piot, Director Ejecutivo, ONUSIDA  
Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA



# INTRODUCCIÓN

## Datos básicos sobre el VIH/SIDA

**¿Qué es el SIDA?** SIDA significa síndrome de inmunodeficiencia adquirida, un cuadro de infecciones devastadoras causadas por el virus de la inmunodeficiencia humana, o VIH, que ataca y destruye ciertos glóbulos blancos esenciales para el sistema inmunitario del organismo.

Cuando el VIH infecta una célula, se combina con el material genético de la misma y puede permanecer inactivo durante años. La mayoría de las personas infectadas por el VIH siguen estando sanas y pueden vivir durante años sin síntomas o con enfermedades de poca importancia. Están infectadas por el VIH, pero no tienen el SIDA.

Tras un período de tiempo variable, el virus se activa y lleva progresivamente a infecciones graves y otros estados que caracterizan el SIDA. Aunque hay tratamientos que pueden prolongar la vida, el SIDA es una enfermedad mortal. Se sigue investigando sobre posibles vacunas y, en última instancia, sobre una cura. Por el momento, sin embargo, la prevención de la transmisión sigue siendo el único método de control.

El ONUSIDA calcula que el 90% del total de personas infectadas por el VIH en el mundo ignora que tiene el virus.

**El VIH se propaga** a través de cuatro vías fundamentales de transmisión:

- todas las **relaciones sexuales sin protección** (vaginales, anales, orales) comportan un riesgo de transmisión del VIH porque ponen los líquidos orgánicos secretados durante el acto sexual directamente en contacto con las membranas mucosas;
- las transfusiones de sangre no analizada;
- de una mujer infectada a su hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia;
- las agujas contaminadas (con mayor frecuencia las usadas para inyectarse drogas).

**El VIH no se contrae** por:

- darse la mano, abrazarse, besarse
- toser o estornudar
- trabajar con gente
- compartir la comida o los cubiertos
- usar lavabos o duchas
- la picadura de un mosquito o un insecto

**Protéjase:**

- usando preservativos durante el acto sexual
- usando agujas estériles si se inyecta drogas u otras sustancias;
- asegurándose de que la sangre utilizada en las transfusiones haya sido analizada para detectar el VIH.

Las personas VIH-positivas están infectadas y son portadoras de la infección para toda la vida. Aunque parezcan sanas, pueden transmitir el virus a los demás.

**Del VIH al SIDA.** Las personas con el VIH están infectadas para toda la vida y probablemente fallecerán por infecciones oportunistas causadas por el debilitamiento de su sistema inmunitario. El tratamiento con medicamentos antirretrovíricos puede retrasar la progresión del VIH. La medicación sistemática contra las infecciones oportunistas puede prolongar considerablemente la vida de alguien infectado por el VIH. En las personas que no reciben terapia antirretrovírica, el tiempo entre la infección por el VIH y el desarrollo de la enfermedad grave que define al SIDA es de alrededor de ocho años, y la mayoría de los pacientes no sobrevive mucho más de dos años a la aparición del SIDA.

*Fuente:* ONUSIDA (Informe del ONUSIDA, 1999; El SIDA y la Infección por el VIH, 2000; Consejo Empresarial Mundial sobre el VIH/SIDA, 2001).

## Tendencias regionales del VIH/SIDA

**Adultos y niños estimados que viven con el VIH/SIDA, final de 2001**



Veinte años después de que se obtuviera el primer dato clínico del síndrome de inmunodeficiencia adquirida, el SIDA ha pasado a ser la enfermedad más devastadora a la que se ha enfrentado la humanidad. Desde que comenzó la epidemia, se han infectado más de 60 millones de personas por el virus. El VIH/SIDA es la principal causa de mortalidad en África subsahariana, y la cuarta en el mundo entero.

A finales de 2001, se calculaba que 40 millones de personas en el mundo vivían con el VIH. En muchos países en desarrollo, la mayor parte de las nuevas infecciones ocurren entre adultos jóvenes, y las mujeres jóvenes son especialmente vulnerables. Alrededor de la tercera parte de las personas que viven actualmente con el VIH/SIDA tiene entre 15 y 24 años de edad. La mayoría ignora que es portadora del virus y millones más saben poco o nada sobre el VIH para protegerse de él.

### **Europa oriental y Asia central: la epidemia que sigue creciendo con mayor rapidez**

Europa oriental, especialmente la Federación de Rusia, sigue sufriendo la epidemia de crecimiento más rápido del mundo, con un aumento vertiginoso en el número de nuevas infecciones. Se calcula que las 250 000 nuevas infecciones que se produjeron en 2001 en esta región hicieron elevar el número de personas que vivían con el VIH a 1 millón. Dados los altos índices de otras infecciones de transmisión sexual y las elevadas tasas de consumo de drogas intravenosas entre los jóvenes, la epidemia parece destinada a crecer significativamente.

### **Asia y el Pacífico: disminuyen las oportunidades**

En Asia y el Pacífico, se calcula que 7,1 millones de personas viven en la actualidad con el VIH/SIDA. La epidemia se cobró la vida de 435 000 personas en 2001. Las tasas nacionales de prevalencia aparentemente bajas de muchos países de la región son peligrosamente engañosas. Ocultan epidemias localizadas en diferentes zonas, incluidos algunos de los países más poblados del mundo. Existe la seria amenaza de epidemias graves y generalizadas. Pero, como han demostrado Camboya y Tailandia, los programas de prevención rápidos y en gran escala pueden mantener la epidemia a raya. En Camboya, los esfuerzos coordinados, impulsados por un liderazgo político y un compromiso público firmes, hicieron disminuir la prevalencia del VIH entre las mujeres embarazadas al 2,3% a finales de 2000, casi un tercio de la tasa registrada en 1997.

### **África subsahariana: aumenta la crisis**

El SIDA se cobró la vida de 2,3 millones de africanos en 2001. En África subsahariana se calcula que durante el año pasado hubo 3,4 millones de nuevas infecciones por el VIH, lo que significa que 28,1 millones de africanos viven en la actualidad con el VIH/SIDA. Sin el tratamiento y la atención adecuados, la mayoría de ellos no sobrevivirá la próxima década. Los últimos datos de los centros de atención prenatal señalan que las tasas de prevalencia en algunas partes de África meridional se acercan ya a las de Botswana, que superan el 30% entre las mujeres embarazadas. En África occidental, por lo menos cinco países padecen graves epidemias, con una prevalencia del VIH en adultos que rebasa el 5%. Sin embargo, la prevalencia del VIH entre los adultos sigue descendiendo en Uganda y hay datos que indican que la prevalencia entre los jóvenes (especialmente las mujeres) desciende en algunas partes del continente.

### **Oriente Medio y África del Norte: una propagación lenta pero notable**

En Oriente Medio y el norte de África, el número de personas que viven con el VIH asciende a 440 000. El avance de la epidemia es más significativo en países que ya están sufriendo emergencias complejas, como es el caso de Djibuti, Somalia y el Sudán. Aunque la prevalencia del VIH sigue siendo baja en la mayoría de los países de la región, se detecta un número creciente de infecciones por el VIH en algunos países, como la República Islámica del Irán, la Jamahiriya Árabe Libia y el Pakistán.

### **Países de ingresos elevados: la amenaza de un rebrote de la epidemia**

También existe la amenaza de un mayor desarrollo de la epidemia en los países de ingresos elevados, donde más de 75 000 personas contrajeron el VIH en 2001, con lo que el número total de personas que viven con el VIH/SIDA se eleva a 1,5 millones. Los avances recientes de esos países en materia de tratamiento y atención no necesariamente se corresponden con los progresos necesarios en el frente de la prevención. Empiezan a conocerse nuevos datos sobre el aumento de las tasas de infección por el VIH en Norteamérica, partes de Europa y Australia. Las relaciones sexuales sin protección, que se manifiestan en brotes de infecciones de transmisión sexual, y el consumo de drogas intravenosas extendido impulsan estas epidemias, que, al mismo tiempo, se trasladan a las comunidades desfavorecidas.

### **América Latina y el Caribe: epidemias diversas**

Se calcula que 1,8 millones de niños y adultos viven con el VIH en Latinoamérica y el Caribe, una región que está experimentando epidemias diversas. Con un promedio de prevalencia del VIH en adultos de aproximadamente un 2%, el Caribe es la segunda región más afectada del mundo. Pero las tasas nacionales de prevalencia del VIH en

la mayoría de los países de América Central y del Sur enmascaran el hecho de que la epidemia está ya firmemente afianzada en grupos específicos de población. Esos países, si intensifican inmediatamente sus respuestas, pueden evitar epidemias más amplias.

*Fuente: ONUSIDA, Situación mundial de la epidemia de VIH/SIDA. Diciembre de 2001*



## **Impacto macroeconómico: efecto del VIH/SIDA en la actividad empresarial**

De acuerdo con la amplia investigación de la pandemia de SIDA realizada en África subsahariana, el virus por lo general se ceba en la población en edad laboral. Como afecta a las personas en los años más productivos de su vida, tiene como consecuencia una reducción en los ingresos, así como un aumento en las demandas de asistencia, gastos más elevados de atención sanitaria y fallecimientos prematuros. Asimismo, disminuyen los ahorros y los ingresos disponibles. A largo plazo, se reduce el mercado consumidor, lo que desemboca en una caída de los recursos disponibles para la producción e inversión. La reducción de la demanda de consumo, los recursos y las posibilidades de inversión afecta directamente el crecimiento económico. El Banco Mundial calcula que, para el año 2020, las repercusiones macroeconómicas del VIH/SIDA pueden ser lo suficientemente significativas como para reducir hasta una tercera parte el crecimiento de la renta nacional en los países con una tasa de prevalencia del 10%.

En los países en desarrollo, donde el volumen de capital físico suele ser bajo, el capital humano representa uno de los activos económicos más importantes. Por lo tanto, el VIH/SIDA tiene efectos profundos en el grado de dependencia y otras consecuencias en la fuerza de trabajo. Este impacto no sólo se nota en los aspectos cuantitativos de la fuerza de trabajo, sino también en los cualitativos. Las previsiones de la OIT para 29 países africanos con tasas de prevalencia superiores al 2% en 1997 indican que la población total de éstos disminuirá en un 8% como consecuencia de los fallecimientos relacionados con el SIDA. Muchas de las personas infectadas por el VIH/SIDA son trabajadores cualificados con experiencia, tanto en puestos de dirección como de otro tipo.

La pérdida de trabajadores por causa del SIDA crea una generación de huérfanos que, para 2010, podría representar hasta el 10% de la población de algunos países africanos. Esos niños ejercerán una presión aún mayor sobre una economía que carece de una red de seguridad social, lo que implica que incluso los que escapen al virus se verán afectados adversamente debido a que la familia extensa, los amigos y la comunidad tendrán que reemplazar a los padres fallecidos. La pérdida de trabajadores cualificados, junto con la entrada en el mercado de trabajo de niños huérfanos que tienen que mantenerse solos, puede hacer descender tanto el promedio de la edad laboral como el nivel de capacitación. Esto puede desembocar en el uso generalizado de mano de obra infantil, con sus inevitables consecuencias. El *Employers' Handbook on Child Labour*, publicado por la OIE, orienta a los empleadores sobre la forma de actuar en tales casos.

En los países con alta prevalencia, debido a una morbilidad mayor, no hay sector de la economía que escape al impacto de la pandemia. Todos ellos se enfrentan a una disponibilidad reducida de mano de obra productiva y cualificada y de oportunidades de inversión. El efecto conjunto es un aumento en los costos de producción y servicios para las empresas, especialmente por la pérdida de trabajadores de los sectores del transporte y los servicios públicos, esenciales para la mayoría de las actividades de mercado. Las empresas no funcionan aisladas, de modo que el impacto del VIH/SIDA se hace palpable a lo largo de toda la cadena de suministros y en la sociedad en general. Como ha dicho el presidente del Banco Mundial, James Wolfensohn, "el VIH/SIDA es un reto fundamental para desarrollo, por no decir el reto más importante, al que se enfrenta África en la actualidad".

La actividad empresarial depende del sector de la educación para sus futuros trabajadores, jefes y directivos. El sector de la educación está seriamente afectado por el VIH/SIDA. Padece una pérdida de maestros con experiencia debido a la morbilidad y mortalidad relacionadas con el SIDA. Las investigaciones efectuadas en Zambia, por ejemplo, pusieron de manifiesto que los maestros fallecían a un ritmo más rápido del necesario para formar a sus sustitutos. Además, hay menos niños escolarizados, por muchos factores, como el de la reducción de los ingresos familiares. Pero también porque pasan más tiempo atendiendo a los miembros enfermos de la familia, ocupándose de los hermanos menores o incluso luchando ellos mismos contra la infección por el VIH.

## **Impacto en las pensiones y prestaciones de la seguridad de social**

A medida que menos empleados lleguen a la edad de jubilación, sus contribuciones a los sistemas de pensiones y seguridad social disminuirán. Esto añadirá mayor presión a los planes de pensiones reglamentarios y de empresa. Al mismo tiempo, el desembolso de las prestaciones por enfermedad y defunción y de las pensiones a los familiares supervivientes aumentará como un porcentaje de los costos salariales del gobierno. Con la disminución de la recaudación fiscal, unida al gasto social debido al creciente número de huérfanos, los gobiernos tendrán aún menos recursos para invertir en el desarrollo económico.

## **Ahorros, inversión y ventaja comparativa**

Mientras cae el ahorro público y privado debido a los costos de tratamiento del VIH/SIDA, también puede disminuir la inversión y el capital físico. Los análisis del impacto macroeconómico del SIDA en Malawi y Sudáfrica señalan que las tasas de crecimiento del PIB pueden caer entre un 1% y 2% como consecuencia de la pandemia. Con el tiempo, si no se hace nada y a medida que la situación fiscal se deteriora, estas tendencias contribuyen a la inestabilidad macroeconómica con sus potenciales efectos negativos sobre las relaciones socioeconómicas.

Los datos empíricos recogidos por el Banco Mundial indican que la epidemia de VIH/SIDA reduce considerablemente el ahorro público y privado. Los ahorros públicos disminuyen debido a la reducción de los ingresos y a los gastos relacionados con la epidemia, mientras que los ahorros del sector privado se ven mermados por el aumento de los gastos de atención sanitaria. Una productividad industrial más baja puede empujar a las empresas a trasladarse a otros países menos afectados por la epidemia, lo que desemboca en una disminución de la inversión extranjera directa.

Con el aumento del costo unitario de la mano de obra, la ventaja comparativa de las economías con una prevalencia alta del VIH/SIDA se basará cada vez más en los recursos naturales. En síntesis, la morbilidad y mortalidad relacionadas con el VIH/SIDA provocarán una reducción de la fuerza de trabajo y de la capacidad de mantener el futuro flujo de trabajadores, al mismo tiempo que un efecto negativo en la educación y las oportunidades de capacitación.

## **Impacto microeconómico: efecto del VIH/SIDA en las empresas**

---

En los países de alta prevalencia, las empresas privadas han establecido una relación directa entre VIH/SIDA, disminución de la productividad, aumento de los costos de producción y disminución de los beneficios. Un estudio efectuado en una empresa de transporte de Zimbabwe, financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), calculó que el costo total del VIH/SIDA para la empresa equivalía al 20% de los beneficios. En este caso, más de la mitad de los gastos se debían al aumento de costos relacionados con la salud.

### **Disminución de la productividad**

La disminución de los niveles de productividad debida al aumento del absentismo y a los problemas organizativos lleva a una disminución de los beneficios, a menos que los costos de producción se reduzcan a una velocidad mayor. La disminución y fluctuación de la productividad hacen que la empresa tenga dificultades en satisfacer la demanda de los consumidores y por lo tanto repercuten en su expansión y desarrollo general.

El absentismo debido a las enfermedades relacionadas con el VIH/SIDA y al cuidado de miembros enfermos de la familia lleva al deterioro del ciclo de producción, a la infrautilización del equipamiento

y al empleo de personal eventual, lo que puede afectar directamente la calidad de los productos y servicios. Una empresa de producción y procesamiento de azúcar en Kenya registró un aumento del absentismo entre 1995 y 1997 equivalente a 8000 días de trabajo perdidos debido a enfermedades relacionadas con el VIH.

Esas enfermedades y la mortalidad llevaron a un aumento de la desorganización en la fuerza de trabajo de la empresa como consecuencia del incremento de la sustitución de personal, la pérdida de cualificación y conocimientos tácitos (adquiridos gracias a la experiencia de trabajo en el ámbito de la empresa), el decaimiento del estado de ánimo y los costos de sustitución de personal. Esos costos no se hacen evidentes de inmediato y son difíciles de cuantificar con exactitud. Aunque casi todo el mundo haya oído hablar del VIH/SIDA, aún persisten ideas erróneas sobre la infección por el VIH, incluso en los países desarrollados. Si los empleados carecen de información correcta sobre el VIH y el SIDA, el desarrollo normal de la actividad industrial puede verse afectado por:

- el miedo a infectarse, lo que puede derivar en el rechazo a trabajar con un empleado del que se sabe, o se rumorea, que tiene el VIH o el SIDA;
- las falsas creencias y la estigmatización, que pueden derivar en el maltrato al empleado; y
- la discriminación en las decisiones en materia de personal; por ejemplo, el despido injustificado de un empleado con el VIH.

Con niveles altos de sustitución de personal se hace difícil la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos. La pérdida de colegas afecta seriamente la moral del personal. La discriminación contra las personas que viven con el SIDA y la perturbación de las actividades laborales también repercuten sobre su estado de ánimo. Estos factores organizativos menos visibles, reforzados durante periodos prolongados, son fundamentales para tener una fuerza de trabajo más eficiente, competente y, en última instancia, más productiva. En empresas más pequeñas, los efectos de estas pérdidas son aún más serios.

### **Aumento de los costos**

El aumento de los costos de producción en las empresas no sólo repercute sobre los márgenes actuales de beneficios, sino también sobre los beneficios futuros, por la reducción de la capacidad de inversión para una mayor productividad, expansión, investigación y desarrollo y para la capacitación y apoyo de la fuerza de trabajo.

El VIH/SIDA aumenta los costos de diversas maneras:

### **Contratación y capacitación**

El aumento de la sustitución de personal y la pérdida de trabajadores cualificados eleva los costos de contratación y capacitación. Es posible que las empresas se vean en la necesidad de contratar mano de obra adicional para equilibrar las fluctuaciones y pérdidas de personal. Las investigaciones efectuadas en África subsahariana demuestran que, en algunos países, las tasas de infección son más altas en varones urbanos de ingresos y capacitación elevados y sus parejas. Además, la escasez de mano de obra cualificada no sólo hace aumentar los costos de capacitación sino que tiene como resultado la demanda de salarios más altos.

### **Cobertura de seguros y pensiones**

Las primas de los seguros de vida y los compromisos en materia de fondos de pensiones de las empresas aumentan como consecuencia de las jubilaciones anticipadas y los fallecimientos. Esto resulta especialmente problemático en economías más avanzadas, en las que esas prestaciones son

más amplias. En Zimbabwe, por ejemplo, las primas de los seguros de vida se cuadruplicaron en un período de dos años como resultado del VIH/SIDA.

### **Gestión sanitaria**

En los casos en los que las empresas ofrecen atención sanitaria, los costos de este servicio se incrementan significativamente con el aumento del VIH/SIDA. Un estudio efectuado en una explotación comercial agrícola de Kenya puso de manifiesto que el gasto médico, consecuencia del SIDA, superaba en más del 400% los gastos previstos sin el SIDA. Este aumento de los costos afecta, en última instancia, el nivel de prestaciones que una empresa puede proporcionar a su fuerza de trabajo. Naturalmente que la prestación de atención sanitaria no sólo es un costo, sino también una inversión, porque contribuye a prevenir o limitar la enfermedad/el absentismo y los riesgos de salud de la fuerza de trabajo, algo que resulta especialmente importante en los países en los cuales la prestación pública de atención sanitaria es limitada y la atención privada cara.

### **Costos funerarios**

Los costos para las empresas que cubren los gastos funerarios de los empleados son considerables. Esta práctica está especialmente implantada en muchas zonas de África subsahariana. El aumento de los costos funerarios se debe, en buena medida, a la alta mortalidad como consecuencia del VIH/SIDA. El Barclays Bank de Zambia, por ejemplo, con una plantilla total de 1600 empleados, tuvo en un año 36 defunciones relacionadas con el SIDA.

### **Conclusiones**

Las inversiones tempranas, tales como las destinadas a la educación y las campañas de prevención, pueden contribuir considerablemente a reducir la propagación de la epidemia entre los trabajadores, sus familias y las comunidades del entorno.

La prestación de atención sanitaria, como el tratamiento de las infecciones de transmisión sexual, puede ayudar a reducir las tasas de infección. El suministro de terapia antirretrovírica, aunque costoso, puede contribuir a prolongar la vida de los empleados, lo que a largo plazo beneficia a la empresa. La falta total de respuesta puede traer aparejado un aumento exponencial de los costos relacionados con el VIH/SIDA.

Como conclusión, la respuesta al VIH/SIDA de una empresa es imperativa para su propio beneficio y el de la masa accionarial. El VIH/SIDA ha pasado a ser una cuestión primordial para las empresas y el mundo empresarial en general. En muchos países y regiones, aún hay oportunidades de impedir que el VIH/SIDA alcance proporciones de epidemia y es importante que las empresas se involucren en una pronta respuesta multisectorial. El fruto de una acción a tiempo será un ahorro enorme, tanto en lo económico como en lo humano.



## CAPÍTULO 2:

# Responder al impacto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo: iniciativas de los empleadores

---

La mayoría de los empleadores están preocupados por la forma de proteger a su fuerza de trabajo de la infección por el VIH y de tratar los que ya están infectados. Sin embargo, las iniciativas concretas que tome un empleador para responder al VIH/SIDA en su empresa dependerán de los dos siguientes factores clave:

- ▶ la tasa de prevalencia del VIH en la empresa y la comunidad que la rodea, y
- ▶ el nivel de conocimientos y sensibilización de la dirección con respecto a las repercusiones reales de la pandemia.

En países industrializados de baja prevalencia, donde la prestación de asistencia social y sanitaria está bien establecida y hay una legislación sólida, es posible que los empleadores no vean la necesidad de acciones a largo plazo. En Italia, por ejemplo, la mayoría de los empleadores entrevistados pensaban que las iniciativas de lucha contra el VIH/SIDA puestas en marcha por el Gobierno eran suficientes. Por lo tanto, consideraban innecesaria su intervención. En América del Norte y Australia, sin embargo, los empleadores se han tomado la cuestión del VIH/SIDA muy en serio, como lo demuestra Levi Strauss & Co. en los Estados Unidos de América. Las multinacionales de Europa, con filiales en los países en desarrollo, también participan activamente en la lucha contra la pandemia.

En los países en desarrollo, sin embargo, donde las tasas de prevalencia son altas, los empleadores están recibiendo cada vez más presiones sobre la forma de ocuparse de los empleados que viven con el VIH/SIDA. Una empresa, el Standard Chartered Bank del Reino Unido, se enfrentó a presiones importantes en sus filiales ubicadas en África y desarrolló un exitoso programa de políticas y sensibilización sobre el VIH/SIDA. Antes de la aplicación del programa, el banco no tenía políticas de recursos humanos regionales o locales definidas para toda la empresa que orientaran a sus directivos en cuanto a la contratación, capacitación y apoyo de los empleados en relación con el VIH/SIDA.

Otra razón que explica el porqué de las presiones ejercidas sobre las empresas en los países en desarrollo es que los gobiernos de dichos países no tienen muchas posibilidades de actuar debido a la falta de recursos. Además, las tasas de prevalencia son tan altas que sólo la movilización social completa (incluidas las empresas como actores clave de la sociedad) puede combatir la pandemia.

### **Directrices para las organizaciones de empleadores**

---

Las organizaciones de empleadores están en una posición ideal para emprender una acción amplia y multisectorial contra el VIH/SIDA porque disponen de:

- un esquema organizativo eficaz que vincula a las empresas miembros;
- un grupo de empleados claramente definido, objetivo de dicha acción;
- la capacidad de ofrecer liderazgo para movilizar a sus miembros en diversas cuestiones de su interés;
- mecanismos para tratar cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo; y
- la capacidad de hablar en nombre de sus miembros sobre un tema tan delicado como el VIH/SIDA, y representar al empresariado en otros foros que se ocupan del VIH/SIDA (como los Grupos Temáticos de las Naciones Unidas en la mayoría de los países en desarrollo).

Un buen número de organizaciones de empleadores ha asumido seriamente el reto del VIH/SIDA desarrollando respuestas innovadoras a la pandemia. En África, el Caribe y Asia, se han celebrado talleres subregionales para intercambiar experiencias sobre la forma en que las organizaciones de empleadores pueden responder eficazmente.

Los siguientes pasos, basados en la experiencia práctica de organizaciones de empleadores de África oriental, central y meridional, pueden ser usados por una organización de empleadores como lista de comprobación para la elaboración de una política y un programa:

#### **Lista de comprobación para el desarrollo de una política y un programa por una organización de empleadores**

- Efectúese una encuesta sobre el impacto socioeconómico del VIH/SIDA y las iniciativas puestas en marcha por los miembros para responder al problema.
- Preséntense las conclusiones de la encuesta para sensibilizar a los miembros de la junta directiva de las organizaciones de empleadores y a los directores ejecutivos de las empresas sobre la necesidad de actuar para detener la propagación del virus.
- Desarrollése una estrategia nacional o sectorial creando un grupo de trabajo de base amplia que reúna a todas las partes interesadas, como organizaciones de trabajadores y de personas que viven con el VIH/SIDA, organismos del gobierno responsables de la lucha contra el VIH/SIDA y asociaciones de profesionales de la salud.
- Reúnase a los asociados sociales para desarrollar códigos nacionales o sectoriales de prácticas relativas al VIH/SIDA en los lugares de trabajo.
- Efectúese un análisis de “conocimientos, actitudes y prácticas (CAP)” entre los grupos destinatarios para determinar la sensibilización general con respecto al VIH/SIDA, las actitudes y comportamientos.
- Aplíquense programas en los lugares de trabajo que incluyan información y educación sobre métodos de prevención, política de la empresa con respecto al VIH/SIDA y pruebas voluntarias y confidenciales.
- Llévase a cabo el seguimiento de los resultados de los programas utilizando indicadores tales como la morbilidad, la utilización del preservativo y los cambios de actitudes y comportamientos.
- Establézcase una asociación con organismos de las Naciones Unidas y otros asociados estratégicos con miras a movilizar recursos técnicos y financieros.

Las organizaciones nacionales y subregionales de empleadores, en su carácter de organizaciones coordinadoras, han contribuido a la sensibilización y ejercido presión para lograr políticas nacionales con respecto al SIDA y a la preparación de directrices sobre el VIH/SIDA en los lugares de trabajo. En el nivel subregional, hay ejemplos de este tipo de iniciativas en la Confederación de Empleadores del Caribe, que elaboró una declaración titulada “Un llamamiento para despertar a los empleadores del Caribe”. En el nivel nacional, empresas de Tailandia se han unido para formar el Consejo Empresarial de Tailandia sobre el SIDA. En el Camerún, GICAM (la federación nacional de empleadores) trabaja con el Gobierno para poner en marcha un programa de sensibilización y educación sobre el VIH/SIDA en las empresas miembros. Ese programa cuenta con la participación de personas que viven con el VIH/SIDA así como de educadores inter pares en las empresas.

En relación con la creación de asociaciones, algunas organizaciones de empleadores ha colaborado con asociados sociales para desarrollar códigos nacionales y regionales de prácticas relativas al VIH/SIDA en los lugares de trabajo. Algunos ejemplos de tales iniciativas son el Código de prácticas

para la prevención y atención del VIH/SIDA en los lugares de trabajo de Malasia, el Código sobre el VIH/SIDA y empleo de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) y las Normas (VIH y SIDA) de relaciones laborales de Zimbabwe. En el ámbito internacional, la OIT ha desarrollado unas recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, resultado de discusiones tripartitas entre representantes de los trabajadores, empleadores y gobiernos. Todos estos códigos sirven de pautas sobre la forma de mitigar el impacto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Por medio de estos códigos, se ha llegado a un consenso sobre la manera de abordar cuestiones tan delicadas como la selección de personal en relación con el VIH/SIDA, las relaciones con los trabajadores infectados y el manejo de información confidencial sobre el estado serológico de los trabajadores con respecto al VIH.

### **El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo de la OIT**

La OIT ha elaborado unas recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo que constituyen la piedra angular de su lucha contra el VIH/SIDA. Esas recomendaciones han sido desarrolladas por medio de consultas tripartitas en 2001, con la participación activa de 12 representantes de los empleadores y la OIE. Recibieron el apoyo del Secretario General de las Naciones Unidas y del sistema de las Naciones Unidas en el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre el VIH/SIDA, celebrado en Nueva York los días 25 a 27 de junio de 2001, así como de empresas, organizaciones de trabajadores y ONG.

Las recomendaciones prácticas de la OIT se elaboraron en respuesta a muchos pedidos de orientación, especialmente de los empleadores. Su propósito es ayudar a reducir la propagación del VIH y mitigar su impacto en la mano de obra y las empresas. Contienen los principios fundamentales para desarrollar políticas y directrices prácticas a partir de las cuales pueden estructurarse respuestas concretas en la empresa, la comunidad y la nación en los siguientes ámbitos clave:

- prevención a través de la educación y apoyo práctico para los cambios de comportamiento;
- no discriminación y protección de los derechos de los trabajadores, incluidos la seguridad de empleo, el derecho a prestaciones y la igualdad entre los sexos;
- atención y apoyo, incluidos el asesoramiento y las pruebas voluntarias y confidenciales, así como el tratamiento en lugares en los cuales los sistemas de salud locales son insuficientes.

Este repertorio de recomendaciones, como instrumento voluntario, puede adaptarse a diversas situaciones y diferentes niveles de recursos.

#### **Los principios clave son:**

- no discriminación de empleo por razón del estado serológico con respecto al VIH (real o percibido)
- continuidad del empleo independientemente del estado serológico con respecto al VIH
- confidencialidad en un ambiente de trabajo sano y seguro
- igualdad entre los sexos como base para las intervenciones de prevención y para hacer frente a la situación
- asesoramiento y pruebas voluntarias, pero no como criterio de selección de personal
- necesidad de diálogo social, programas de prevención, atención y apoyo como base para abordar la epidemia en los lugares de trabajo.

## **Directrices para las empresas**

---

### **Retos a los que se enfrentan las empresas para responder al VIH/SIDA**

Los cuatro retos a los que se enfrentan las empresas para responder al VIH/SIDA son los siguientes:

- ▶ la falta de fondos y conocimientos técnicos, especialmente en el caso de las empresas pequeñas y medianas;
- ▶ la sensibilidad que suscita la cuestión del VIH/SIDA, la forma de abordar las actitudes de los trabajadores con respecto a las relaciones sexuales y los comportamientos sexuales, y la estigmatización ligada a la infección;
- ▶ el compromiso de los accionistas con la necesidad de actuar;
- ▶ la forma de ofrecer atención y apoyo —asistencia médica, asesoramiento, acuerdos alternativos de trabajo (arreglos razonables)— a las personas infectadas.

A pesar de todos esos retos, los siguientes atributos hacen del lugar de trabajo el sitio apropiado para transmitir información sobre la prevención del VIH:

- ▶ El lugar de trabajo ejerce una influencia poderosa sobre las actitudes sociales, los valores e incluso los comportamientos sexuales de las personas.
- ▶ Además de ganarse el sustento, los trabajadores, ya sea en la planta de una fábrica, en la oficina o en una mina, se relacionan socialmente e intercambian información y experiencias, de modo que se influyen mutuamente en sus opiniones y comportamientos. En este caso, la presión de los compañeros pasa a ser un factor clave en las ideas y comportamientos de las personas.
- ▶ El lugar de trabajo también une a la gente y crea una sensación de identidad compartida y pertenencia a la comunidad.
- ▶ Muchos lugares de trabajo disponen también de estructuras tales como comisiones de salud y seguridad, comités y representantes de los trabajadores que pueden movilizarse para sensibilizar sobre el VIH/SIDA y prevenirlo.
- ▶ Algunos lugares de trabajo tienen dispensarios médicos y hospitales excelentes que pueden no sólo suministrar información sino también atención y apoyo de alto nivel en relación con el VIH/SIDA a los empleados y sus familias.

### **Respuesta al VIH/SIDA en el lugar de trabajo**

Las cinco iniciativas principales que puede emprender una empresa para responder al VIH/SIDA son:

- ▶ desarrollo de una política sobre el VIH/SIDA para la empresa;
- ▶ educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo;
- ▶ suministro de atención y apoyo en el lugar de trabajo;
- ▶ aplicación de prácticas de empleo justas; y
- ▶ participación con la comunidad.

## **Desarrollo de una política sobre el VIH/SIDA para la empresa**

---

Con una política sobre el VIH/SIDA, la empresa establece su postura y sus prácticas para prevenir la transmisión del VIH y ocuparse de la infección por el VIH entre los empleados. Por lo general, se estructura para que se adecue a la empresa y cumpla con la legislación local y nacional, así como para fijar los criterios de comportamiento previsibles de todos los empleados. Su objetivo también es orientar al personal sobre cómo abordar el VIH/SIDA y dónde acudir en busca de asistencia.

La política debe:

- elaborarse con la participación del personal;
- comunicarse a todas las partes interesadas en términos sencillos y claros;
- revisarse y actualizarse en función de nuevos datos epidemiológicos y de respuestas altamente dinámicas a la pandemia, así como de otro tipo de información científica;
- vigilarse para su ejecución satisfactoria;
- evaluarse en relación con su ejecución y eficacia.

La política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo debe tener en cuenta algunas cuestiones clave, como por ejemplo:

- la observancia de la legislación y el respeto a la cultura del país;
- la prevención de la discriminación contra las personas que viven con el VIH o con SIDA;
- el comportamiento previsible del personal con respecto a los compañeros seropositivos;
- los servicios médicos y de educación;
- la confidencialidad e intimidad;
- las prestaciones previstas para un empleado (prestaciones de salud, licencia por enfermedad, etc.)
- la adecuación a los empleados con el VIH y unos criterios de desempeño laboral aceptables;
- las prácticas de primeros auxilios y otra “precauciones universales”;
- la conformidad con otras políticas y prácticas actuales de la organización;
- el equilibrio entre las necesidades de la empresa, la dirección, los compañeros de trabajo y la persona, y
- los recursos, tanto dentro como fuera de la empresa, para la información y los servicios, y para la educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo.

## **Educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo**

---

El objetivo de un programa de educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo es ayudar a los empleados a evitar la infección por el VIH, así como enseñarles a aceptar a los compañeros infectados. A través de la educación y la capacitación, disminuyen las probabilidades de que el personal discrimine a un compañero infectado. Estas sesiones educativas también proporcionan a los jefes y empleados oportunidades para hablar y aprender sobre el VIH/SIDA. Según las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA, una educación eficaz brinda a los trabajadores la capacidad de protegerse de la infección por el VIH. También puede ayudar a reducir la ansiedad y estigma relacionados con el VIH y contribuir notablemente a los cambios de actitudes y comportamientos. Es recomendable que tales programas educativos sobre el VIH tengan en cuenta la diversidad cultural de los trabajadores y otros elementos, tales como la edad, sexo, orientación sexual, ocupación, factores de riesgo comportamental de la fuerza de trabajo y de otro tipo que podrían aumentar su vulnerabilidad a la infección por el

VIH. También se recomienda que estos programas sean presentados por compañeros de trabajo. La Federación de Empleadores de Uganda, por ejemplo, ha obtenido resultados a largo plazo y sostenidos con sus programas de educación inter pares.

**Un programa sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo debe:**

- proporcionar información básica sobre el VIH y el SIDA, sobre el tratamiento justo para las personas que viven con el VIH o con SIDA, y sobre la política de la empresa;
- discutir y promover los métodos de prevención;
- hacer hincapié en el uso sistemático y correcto del preservativo, esencial para la prevención del VIH y otras infecciones de transmisión sexual (ITS); si no se dispone de preservativos fiables y asequibles, la empresa podría estudiar el suministro de éstos (gratuito o a bajo costo) a sus empleados por medio de máquinas expendedoras, economatos de la empresa y dispensarios;
- promover la sensibilización en materia de seguridad;
- estar diseñado para ofrecer respuestas claras a las inquietudes del personal con respecto a trabajar con personas con el VIH/SIDA, recalcando que el contacto circunstancial en el lugar de trabajo no entraña riesgos de infección por el VIH, y
- discutir los peligros laborales de los grupos de trabajadores en riesgo, tales como el personal sanitario y los técnicos de laboratorio que están habitualmente en contacto con sangre humana o productos sanguíneos, y a los que hay que ofrecer capacitación de primeros auxilios, detalles sobre precauciones universales y equipo de protección.

**Para que un programa tenga éxito, se recomienda firmemente que:**

- se aplique durante el horario laboral;
- incluya a los directivos de alto nivel;
- se presente en reuniones de grupos pequeños;
- sea obligatorio para todo el personal;
- se estructure para que quede tiempo para discusiones y preguntas;
- se refuerce periódicamente por medio de reuniones de seguimiento; y
- se vigile para evaluar los conocimientos de los empleados mediante encuestas previas y posteriores al programa.

**Cuando se transmiten mensajes educativos, debería tenerse en cuenta lo siguiente:**

- la explicación de las directrices de la empresa a todos los trabajadores;
- el uso de miembros del personal como educadores inter pares o facilitadores de capacitación;
- la distribución de un folleto sobre el VIH/SIDA a todos los empleados;
- la proyección de un vídeo de demostración, seguido de una discusión;
- la invitación de una persona que vive con el VIH/SIDA o de un experto, ya sea del departamento de salud local o de una organización relacionada con el VIH/SIDA, para realizar una presentación a los empleados;
- el estímulo de los empleados para que se informen sobre el VIH/SIDA por su cuenta; e
- invitaciones a otras empresas para que transmitan su experiencia, con la posibilidad de que los empleados hagan preguntas.

## **Suministro de atención, apoyo y tratamiento**

---

La atención, el apoyo y el tratamiento son los elementos fundamentales de una respuesta eficaz. Para mitigar el impacto de la epidemia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, se puede ofrecer asesoramiento y otras formas de apoyo social a los trabajadores. Si existen servicios de atención de salud en el lugar de trabajo, también se puede ofrecer tratamiento, especialmente para las infecciones oportunistas. Aunque algunas empresas proporcionan tratamiento para las ITS con el fin de reducir las tasas de infección por el VIH, otras, como Debswana en Botswana y el Centro de Salud de la CMI Company en Côte d'Ivoire suministran tratamiento antirretrovírico a sus empleados con SIDA para contribuir a prolongar su vida. En las empresas sin servicios de atención de salud disponibles, se debe informar al personal sobre dónde están ubicados los servicios externos. Esta vinculación tiene la ventaja de ampliar la cobertura a las familias de los trabajadores (especialmente a sus hijos).

## **Aplicación de prácticas de empleo justas**

---

La observación de prácticas de empleo justas asegura que el lugar de trabajo ofrezca un entorno no discriminatorio, razonable para todos los empleados, y de apoyo a aquéllos que viven con el VIH/SIDA. Algunos de estos principios son:

- conformidad con la legislación vigente que reglamenta las prácticas empresariales en relación con las personas que viven con el VIH/SIDA o con la legislación general aplicable al VIH, como las leyes de empleo con respecto a las personas discapacitadas;
- establecimiento de acuerdos de trabajo alternativos para los empleados con el VIH/SIDA;
- tratamiento de la infección por el VIH/SIDA de manera similar a otras discapacidades o enfermedades que ponen en peligro la vida;
- respeto a la confidencialidad de la información médica, y
- oferta de pruebas voluntarias de detección sistemática del VIH/SIDA para alentar a los trabajadores a que determinen su estado serológico y, a partir de allí, adopten las medidas apropiadas.

### **Lista de comprobación para desarrollar un programa y una política de una empresa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo:**

- Establézcase una comisión sobre el VIH/SIDA con representantes de la dirección, supervisores, trabajadores, sindicatos, miembros del departamento de recursos humanos, del departamento de capacitación, la unidad de relaciones industriales, la unidad de salud ocupacional, la comisión de salud y seguridad y con personas que viven con el VIH/SIDA, si están de acuerdo.
- Decídase las atribuciones y las competencias y responsabilidades en materia de adopción de decisiones.
- Estúdiense la legislación nacional y sus repercusiones en la empresa.
- Investíguense las necesidades de la empresa por medio de un estudio orientativo entre los trabajadores, y determínense los servicios de salud e información existentes en el lugar de trabajo y la comunidad local.
- Formúlese un anteproyecto de la política para que se distribuya y comente antes de aprobar el proyecto revisado.
- Prepárese un presupuesto con la posibilidad de conseguir fondos ajenos a la empresa. Si es necesario, identifíquense los recursos disponibles en la comunidad local.
- Establézcase un plan de acción, en el que se incluya un calendario y líneas de responsabilidad para aplicar la política.

- Difúndanse ampliamente la política y el plan de acción a través de tableros de anuncios, circulares, encartes en la hoja de salarios, reuniones especiales, cursos introductorios y sesiones de capacitación.
- Efectúese el seguimiento de los efectos producidos por la aplicación de la política.
- Revíse con regularidad la política en función del seguimiento interno y de la información externa sobre el virus y sus repercusiones en el lugar del trabajo.

*Fuente: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.*

## **Participación con la comunidad**

---

Como ya se ha mencionado, la pandemia de VIH/SIDA es un problema social y de desarrollo. Esto significa que, para erradicar este azote, todos los sectores de la sociedad deben trabajar asociados. El Proyecto Lesedi de Sudáfrica, que aglutina a las compañías mineras y las comunidades del entorno, ha demostrado que los programas de prevención basados en el lugar del trabajo son más eficaces cuando trascienden las fronteras de la empresa e incluyen a la comunidad que la rodea. Las empresas se han dado cuenta de que, para proteger eficazmente a sus trabajadores, tienen que hacerlo en todos los ámbitos, esto es, en el lugar de trabajo y en sus comunidades. Además, las empresas visiblemente punteras en sus comunidades en materia de educación sobre el VIH y el SIDA mejoran su reputación como compañías responsables y participativas, ya que actúan como ejemplos de conducta de otras empresas e instituciones de la comunidad (incluidos los grupos religiosos, escuelas e instituciones gubernamentales).

### **Algunas medidas que puede tomar la empresa más allá del lugar de trabajo:**

- ofrecer servicios e información sobre el VIH/SIDA a los clientes, proveedores, etc.;
- educar a las familias de los trabajadores sobre el VIH y el SIDA;
- participar en los esfuerzos de la comunidad local para reducir la propagación del VIH, y
- contribuir con recursos, experiencia y pericia empresarial a las iniciativas de educación, atención y apoyo en materia de VIH/SIDA.

## CAPÍTULO 3:

# Ejemplos de iniciativas de organizaciones de empleadores y empresas particulares

---

Muchas empresas y organizaciones de empleadores están muy adelantadas en la lucha contra el VIH/SIDA. Los líderes de la comunidad empresarial han ideado medidas eficaces y eficientes para combatir la enfermedad, hacer que los trabajadores estén más sanos, sus sociedades mejor protegidas y sus empresas más competentes.

En este capítulo se presentan algunos ejemplos de actividades emprendidas por organizaciones de empleadores y empresas particulares. Estos casos destacan algunos aspectos importantes.

Las actividades no tienen por qué ser costosas. Se logra una mayor sensibilización sobre el VIH/SIDA, por ejemplo, cuando éstas se integran en programas de capacitación y actividades de recursos humanos ya existentes. Los criterios innovadores son aquéllos que intentan acoplarse a programas e instituciones existentes. En Tailandia, por ejemplo, una organización de empleadores trabajó con un programa de posgrado en ciencias empresariales para asegurar que la gestión del VIH/SIDA se incluyera en el plan de estudios.

Las actividades dan mejores resultados cuando los altos directivos demuestran su compromiso. La Federación de Empleadores de Kenya, para citar sólo un ejemplo, ha emprendido actividades específicas para convencer a los directores ejecutivos de la necesidad de actuar y demostrar su liderazgo dentro de sus empresas. El mensaje a los directores ejecutivos suele tener dos partes: la epidemia puede perjudicar la actividad empresarial, pero ocuparse del VIH/SIDA es rentable.

Una vez que está claro el compromiso de los directivos de la empresa en la lucha contra el VIH/SIDA, los compañeros de los trabajadores son los mejor situados para la labor de sensibilización. Convencer a las personas de que cambien sus comportamientos sexuales es un asunto delicado, y se lleva a cabo más cómodamente entre iguales. La participación de personas que viven con el SIDA no sólo asegura que los mensajes sean los correctos, sino que multiplica su fuerza. Como muchas otras empresas, Philacor Corporation de Filipinas se dirigió a las organizaciones locales dedicadas al VIH/SIDA en busca de ayuda para conseguir la pericia necesaria para capacitar a los educadores inter pares que, a su vez, trabajaban con sus colegas.

Un punto de partida típico es el desarrollo de pautas para una política sobre el SIDA. Tanto si éstas son preparadas por la empresa o por una organización de empleadores, el proceso de elaboración de las mismas contribuye a enfrentarse a la enfermedad y es un paso necesario para combatir el estigma y la discriminación, obstáculos clave de una lucha eficaz contra el SIDA. Estas directrices son mucho más eficaces si se elaboran en conjunto con los trabajadores.

Los ejemplos que se dan a continuación demuestran cómo se puede combatir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Los estudios de caso no sólo describen las actividades llevadas a cabo, sino que presentan las motivaciones iniciales que impulsaron a actuar y subrayan las enseñanzas adquiridas.

Naturalmente que también queda trabajo por hacer. Deben vigilarse los programas puestos en marcha para determinar si llegan al público correcto, si producen cambios de comportamiento en las personas y si la prevalencia del VIH —en la empresa y en la sociedad— desciende. También es importante

aumentar gradualmente las actividades. Confiamos en que los líderes empresariales que se describen en las siguientes páginas sirvan de modelo e inspiración para que más empresas den estos sencillos pasos, necesarios para luchar contra el VIH/SIDA.

La OIE envió una circular a sus miembros solicitando información sobre sus actividades relacionadas con el VIH/SIDA. La mayoría de las respuestas recibidas procedían de países en desarrollo, donde el impacto del VIH/SIDA sobre las empresas es más elevado. También hubo algunas respuestas del mundo desarrollado, donde el VIH/SIDA está especialmente relacionado con la discriminación en el lugar de trabajo. Las empresas multinacionales con operaciones en el mundo en desarrollo consideraron que el virus era una cuestión primordial. Se han seleccionado unas pocas experiencias de diferentes regiones geográficas para demostrar cómo pueden abordar el problema las organizaciones de empleadores y sus miembros. Se dispone de más información sobre éstas y otras iniciativas de organizaciones de empleadores, asociaciones sectoriales y empresas particulares en la Secretaría de la OIE en Ginebra.

## **Iniciativas de organizaciones de empleadores**

---

### **Federación de Empleadores de Kenya (FKE)**

La Federación de Empleadores de Kenya (FKE), constituida en 1959, está formada por 2800 empleadores. Su misión es “aumentar de forma constante la conciencia social y proteger los intereses de los empleadores de Kenya mediante la promoción de nuevas políticas de gestión, fomento de políticas públicas, prácticas de empleo justas y relaciones industriales sólidas con el fin de facilitar la promoción de la libre empresa, cultivar una cultura empresarial, ejercer influencia y control en el ámbito comercial, sensibilizar sobre la calidad y productividad, aumentar la rentabilidad y fomentar el crecimiento y el empleo”.

#### **Razones para actuar**

La Federación emprendió acciones contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo después de reconocer el impacto negativo de la epidemia en la productividad y rentabilidad. El VIH/SIDA ataca los elementos esenciales de los miembros de la FKE a través de la pérdida de mano de obra cualificada, los gastos médicos elevados y los costos de sustitución de personal. A través de la lucha contra la pandemia, la FKE no sólo contribuirá a mejorar el bienestar empresarial de sus miembros, sino también a mantener la buena salud de la fuerza de trabajo. Con un nivel nacional de infecciones que ha llegado a unos 2 200 000 casos a lo largo de un período de 17 años, el lugar de trabajo está ahora tan afectado como el país. Teniendo en cuenta que el desarrollo empresarial es el motor del crecimiento económico, el lugar de trabajo se convierte en el ámbito más importante que requiere la atención de la lucha contra el VIH/SIDA en Kenya.

#### **Actividades/intervenciones**

La FKE empezó su lucha contra el VIH/SIDA en 1988, con el lanzamiento y distribución entre sus miembros de sus primeras “Guidelines on HIV/AIDS in the workplace” (Directrices sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo). En octubre de 2000, la Federación fue identificada por el Gobierno y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como punto focal para la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. El PNUD y el Consejo Nacional para el Control del SIDA (NACC) del Gobierno proporcionaron algunos fondos básicos para poner en marcha programas.

Desde entonces, la FKE ha realizado una evaluación de las necesidades de capacitación a escala nacional para asegurar que los programas respondan a las necesidades reales de los empleadores. Los gestores de recursos humanos y los directores ejecutivos de las empresas miembros validaron las conclusiones. Posteriormente, la FKE organizó sesiones de sensibilización para 680 directores ejecutivos y gestores de recursos humanos. Los gestores recibieron también capacitación adicional como facilitadores de programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La FKE también ha producido un *Animators’/Facilitators’ Training Manual (Manual de capacitación de animadores/facilitadores)* que se utilizará en futuros programas de formación de facilitadores. La FKE organiza talleres de sensibilización abiertos a todos sus miembros, además de programas internos para empresas que desean asistencia individual.

En 2000, la FKE preparó un borrador de su propio *Code of Conduct on HIV/AIDS in the Workplace (Código de Conducta sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo)*, revisado en 2001, con el aporte de directores ejecutivos, gestores de recursos humanos y otras partes interesadas, como los sindicatos. Es un documento basado en los derechos y respetuoso de los intereses sindicales que orienta a los empleadores y otras organizaciones interesadas sobre la forma de abordar cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. En la actualidad, el uso de este código está ampliamente difundido entre los miembros de la FKE. Los empleadores lo han usado para formular políticas específicas de la empresa, transmitidas a los trabajadores a través de sus sindicatos, y que se incluyen en los manuales

del personal. Las grandes empresas han solicitado la ayuda de la FKE para preparar sus respectivas políticas.

Por último, la FKE ha creado un Comité Asesor sobre el VIH/SIDA de 28 miembros. Está presidido por el presidente nacional saliente de la KFE, se reúne mensualmente para examinar los avances con respecto a las actividades del programa y para asesorar a la Junta Directiva de la FKE.

### **Resultados obtenidos**

Una prueba del éxito es la amplia adopción del Código de conducta por parte de empleadores y sindicatos de todo el país. Por medio de programas de sensibilización, en muchos casos a través de emisiones de radio y televisión y de la prensa escrita, el empresariado de Kenya (miembro y no miembro) ha aumentado el nivel de sensibilización con respecto a la importancia de la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y de la lucha contra la pandemia de base comunitaria. El programa de la FKE también ha contribuido a crear un vínculo de solidaridad entre empleados y empleadores, ya que trabajan juntos en un esfuerzo concertado para combatir la pandemia en el lugar de trabajo.

### **Enseñanzas adquiridas**

La FKE se propone efectuar una encuesta, con la ayuda de los empleados, trabajadores y otras partes interesadas, para determinar el impacto real de sus actividades hasta la fecha. Es evidente, por lo tanto, que los miembros de la FKE están más que dispuestos a proporcionar apoyo material y financiero y a participar en la planificación a largo plazo de programas sostenibles en los lugares de trabajo. La FKE también ha aprendido que el compromiso empresarial, especialmente de los altos directivos, es fundamental para el éxito. En parte gracias a los programas de la FKE, los empleadores, que nunca habían considerado el VIH/SIDA como un elemento que afectaba la productividad y rentabilidad, reconocen ahora los riesgos y valoran la necesidad de cooperar en la lucha.

## **Cámara de la Industria Minera de Sudáfrica**

La Cámara de la Industria Minera de Sudáfrica, una asociación voluntaria de empresas financieras mineras y de minas que operan con diferentes materias primas, es el impulsor principal de las posturas políticas más importantes respaldadas por los empleadores de la industria minera. Ofrece su orientación política a instituciones influyentes de Sudáfrica y el extranjero. Es miembro activo de Business South Africa, el miembro de la OIE en el país.

### **Razones para actuar**

La industria minera, como sector que hace un uso intensivo de los recursos humanos, reconoció enseguida la amenaza del VIH/SIDA, a mediados de los años 80. Pero el aumento de la prevalencia del VIH a lo largo de los años significó que el control del VIH/SIDA había dejado de ser una cuestión exclusivamente sanitaria para convertirse en parte de la responsabilidad empresarial y social. Las repercusiones socioeconómicas, jurídicas, éticas y sanitarias de la enfermedad obligan al empresariado a considerar el control del VIH/SIDA como un imperativo empresarial.

### **Intervenciones**

La industria minera fue uno de los primeros sectores en efectuar encuestas de prevalencia de casos. Los programas de educación y sensibilización instituidos por esta industria fueron evaluados en 1989 y confirmaron que el 94% de los mineros tenían conocimientos sobre el VIH/SIDA.

Posteriormente, se aplicaron programas integrados del VIH/SIDA, que cubrían la prevención y atención en las minas. Esos programas ofrecían asesoramiento y pruebas voluntarias, confidenciales e informadas, realizaban campañas de educación y sensibilización, y proporcionaban asesoramiento previo y posterior a la prueba, tratamiento de las infecciones de transmisión sexual y terapia preventiva contra las infecciones oportunistas. Las políticas de las empresas en materia del VIH/SIDA están en funcionamiento y se revisan periódicamente.

Las actividades no se limitan a la fuerza de trabajo, sino que benefician también a las comunidades del entorno. La Oficina de Empleo de África (una organización afiliada a la Cámara) está utilizando el Proyecto Bambisanani, ubicado en Kokstad, en el Cabo Oriental, para desarrollar un modelo dirigido a ampliar la atención sanitaria domiciliaria de las personas que viven con el VIH/SIDA a sus comunidades de origen.

La tuberculosis, acompañada del VIH/SIDA, es un grave problema de salud pública y los mineros corren riesgos especiales por la exposición concomitante al polvo de sílice. En respuesta, la industria minera tiene un programa activo de detección de casos y prevención de la tuberculosis.

### **Resultados obtenidos**

Otros programas desarrollados en respuesta al SIDA se ocupan de las infecciones de transmisión sexual. La intervención Lesedi, en Virginia, una comunidad minera de la provincia de Free State, redujo la prevalencia de las ITS entre los mineros y las mujeres de alto riesgo de la comunidad. La intervención facilita exámenes, asesoramiento y tratamiento mensual. La prevalencia de las ITS entre los mineros locales descendió un 43% para la blenorragia y *Chlamydia* juntas y un 77% para la úlcera genital infecciosa. El modelo se está utilizando en otras zonas.

### **Enseñanzas adquiridas**

- Integrar las estrategias de prevención y atención resulta más rentable.
- Dirigirse a los grupos de población de alto riesgo no sólo dentro de la empresa sino también en la comunidad circundante mejora la eficacia de los programas de intervención.

- Para mitigar los efectos de la enfermedad es imprescindible un esfuerzo continuo para tratar enérgicamente las infecciones oportunistas.
- La participación de las partes interesadas en la elaboración de políticas y acuerdos sobre el VIH/ SIDA en la empresa es fundamental para asegurar que los acepten y se identifiquen con ellos.
- Los altos directivos deben demostrar su compromiso respaldando estas políticas y programas.
- Es preciso recopilar datos para prever el impacto de la enfermedad y evaluar además la eficacia de las medidas de intervención.
- La cooperación de las partes interesadas brinda a todos los asociados sociales la oportunidad de compartir los escasos recursos.

## **Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)**

La Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT), fundada en 1976, representa al sector privado de empleadores y aspira a:

- ▶ promover buenas relaciones entre empleadores y empleados, y mejorar y facilitar el espíritu de negociación;
- ▶ promover el entendimiento y la cooperación entre los empleadores privados y el gobierno;
- ▶ representar los intereses de los empleadores privados en diversos órganos del gobierno e internacionales, y
- ▶ promover, apoyar y ayudar a los miembros a adoptar prácticas laborales adecuadas.

### **Razones para actuar**

Como uno de sus objetivos centrales, la ECOT promueve las prácticas laborales adecuadas entre sus miembros. El VIH/SIDA no es algo nuevo en Tailandia y ha tenido repercusiones sobre su economía y sus empresas, en cuanto a pérdida de personal cualificado, reducción de la productividad, disminución del mercado y aumento de los costos de la seguridad social. También ha provocado diversos problemas sociales y familiares. Cada año, más de 50 000 tailandeses fallecen de SIDA, más del 90% de los cuales están en la franja de edad comprendida entre los 15 y los 49 años, el segmento más productivo de la fuerza de trabajo. En consecuencia, la ECOT ha decidido comprometerse en la sensibilización, educación de empleadores y empleados y promoción de prácticas adecuadas en el lugar de trabajo en relación con la prevención y la no discriminación.

### **Intervenciones**

Con la asistencia técnica de la OIT, del Consejo Empresarial Tailandés sobre el SIDA y de CARE International, la ECOT organizó un taller sobre “El VIH/SIDA en el lugar de trabajo”, el 29 de junio de 2001, en Rayong, una provincia de rápida industrialización con una elevada prevalencia del VIH. Asistieron al taller, que estaba destinado a sensibilizar sobre la gravedad de la epidemia y su impacto en las empresas, 40 jefes de personal. Se presentó también el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, de la OIT, como una herramienta para usar en el ámbito laboral.

La ECOT también tuvo éxito en los contactos con el Instituto Nacional de Desarrollo y Administración (NIDA), una escuela puntera en cursos de posgrado, para que se incluyera el VIH/SIDA en sus planes de estudios.

### **Resultados obtenidos**

Tras el taller, varias empresas prepararon proyectos de políticas en el lugar de trabajo y empezaron a aplicar programas, lo que indica su éxito en convencer a las empresas de la gravedad de la amenaza del SIDA y de la urgencia de que comenzaran a actuar.

Además, la ECOT ha puesto en marcha un programa en el cual las empresas con políticas establecidas trabajan con otros miembros para reproducir y ampliar los esfuerzos exitosos. Sony Semiconductor y Rohm Apollo Electronics, por ejemplo, han presentado sus prácticas con respecto al VIH/SIDA a otras empresas miembros, obteniendo resultados excelentes en Pranda Jewelry y Delta Electronics.

### **Enseñanzas adquiridas**

La ECOT ha visto como el proceso de reproducción e intercambio de experiencias entre empresas está funcionando muy bien, por lo que seguirá aplicando este criterio para llegar a otros empleadores. Este esfuerzo ahora se puede poner en práctica con mayor eficacia gracias a la adopción de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA.

El objetivo final de la ECOT es desarrollar y aplicar una política nacional sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, destinada a la prevención de la epidemia, la salvaguarda de condiciones de trabajo decentes y la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores que viven con el VIH/SIDA.

Para lograr este objetivo, es fundamental la colaboración, confianza, apoyo y compromiso de diversos asociados, como el gobierno, empleadores, sindicatos, trabajadores y otros organismos nacionales e internacionales. La ECOT ha manifestado su compromiso y seguirá trabajando para conseguir estos resultados.

### **Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)**

La Confederación de Empleadores de Barbados, constituida en 1956, ofrece a sus miembros asesoramiento sobre las relaciones industriales, la interpretación de la legislación laboral vigente y las reglamentaciones y recomendaciones para unas prácticas de empleo adecuadas, así como sobre salud y seguridad ocupacional. La BEC representa los intereses de los empleadores ante el Gobierno e interactúa con organizaciones nacionales e internacionales con el fin de desarrollar las mejores prácticas patronales para sus miembros.

#### **Razones para actuar**

La BEC, como única organización representativa de los intereses de los empleadores en Barbados, consideró necesario actuar para ilustrar a sus miembros y empleados sobre los efectos del VIH/SIDA y sus devastadoras consecuencias sobre el conjunto de la sociedad. Las iniciativas se proponen fundamentalmente sensibilizar a los empleadores sobre su responsabilidad de educar a los empleados en cuestiones de salud y seguridad, con el fin de mejorar la comprensión de los trabajadores hacia los compañeros que puedan estar infectados por el VIH.

#### **Intervenciones/actividades**

La BEC ha elaborado un documento, *Dealing with AIDS in the Workplace* (Abordando el SIDA en el lugar de trabajo), destinado tanto al personal de dirección como a los trabajadores. El documento consta de una serie de directrices dirigidas a los empleadores con el fin de preparar programas acordes con la legislación pertinente (que cubre políticas de educación, gestión de dirección y personal) para los empleados a los que se les ha confirmado su estado serológico positivo con respecto al VIH y/o tienen alguna discapacidad consecuencia de la manifestación del SIDA. El segundo conglomerado de empresas más importante de la isla ha utilizado las directrices de la BEC con el objeto de elaborar su propia política para ocuparse de los empleados que puedan haber contraído la enfermedad. Otras cinco empresas importantes están haciendo lo mismo.

La BEC representa a los empleadores en la Comisión Nacional de Asesoramiento sobre el SIDA (NACA). En colaboración con la NACA y el Ministerio de Trabajo, la BEC ha colaborado con los programas de sensibilización pública en centros comunitarios de toda la isla. El personal de la BEC presenta preguntas durante estos actos. En respuesta a si los empleadores deberían exigir pruebas obligatorias a los trabajadores nuevos, el personal de la BEC siempre hace hincapié en que la política de las Naciones Unidas establece que las pruebas obligatorias no son apropiadas para la lucha para combatir esta epidemia, ya que dan lugar a la discriminación y estigmatización y alienan a las personas seropositivas.

Además, la BEC ha organizado programas de capacitación para sus miembros y, conjuntamente con la Unión de Trabajadores de Barbados, para la fuerza de trabajo en general.

#### **Resultados obtenidos**

Es muy pronto para medir la eficacia de estos programas, pero, en general, ha habido un aumento de la sensibilización pública, que se relaciona con una mayor tolerancia, y comprensión, de los empleadores y empleados. Las actividades de sensibilización de la comunidad, llevadas a cabo en colaboración con la NACA y el Ministerio de Trabajo, han recibido amplia difusión tanto en los medios de comunicación impresos como electrónicos. Una serie de empresas del país ha hecho uso de la orientación de la BEC para elaborar políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

#### **Enseñanzas adquiridas**

Los indicadores iniciales señalarían que los programas organizados conjuntamente con el Gobierno,

las organizaciones de trabajadores y las partes interesadas tienen mayores probabilidades de éxito.

### **Servicio Social de la Industria (SESI), Brasil**

El SESI fue fundado en 1946 por la Confederación Nacional Brasileña de la Industria, el miembro de la OIE en el Brasil, para procurar el bienestar de los trabajadores y sus familias. Presta asistencia a los trabajadores de la industria en materia de salud, educación, recreación, nutrición, etc. En la actualidad, el SESI tiene filiales activas en cada uno de los 27 estados del Brasil.

#### **Razones para actuar**

El SESI, como diligente responsable del bienestar de los trabajadores, ha participado activamente en la lucha contra el VIH/SIDA desde 1988 para proteger a los trabajadores de la infección. Antes de actuar, el SESI había advertido que muchas personas de la población económicamente activa eran víctimas del VIH/SIDA. La organización, junto con las empresas miembros, se vio obligada a actuar urgentemente para prevenir nuevas infecciones.

#### **Intervenciones**

La organización empezó llevando a cabo campañas de educación sobre prevención del VIH/SIDA y de las ITS en las empresas en 1988. Con el apoyo del Ministerio de Salud del Brasil y el Programa Nacional de Salud sobre el SIDA, el SESI efectuó un análisis de conocimientos, aptitudes y prácticas para establecer el grado de conocimientos sobre el VIH/SIDA y las ITS, las actitudes hacia los compañeros de trabajo infectados, los comportamientos sexuales, el uso del preservativo, etc. Este análisis reveló que el 99% de los trabajadores creía que el uso de preservativos podía evitar la infección por el VIH, pero sólo el 18,5% de los varones y el 22,6% de las mujeres hacían uso de ellos.

La segunda fase consistió en un programa de capacitación que incluía la formación de capacitadores de los 27 departamentos del SESI, que, a su vez, formarían a los educadores inter pares para que hablaran de las ITS y el VIH/SIDA con sus colegas. Los educadores inter pares tenían la responsabilidad de difundir los métodos de prevención en las empresas miembros. También contribuirían a evitar la discriminación y promover el apoyo y la comprensión en el lugar de trabajo de las personas ya infectadas. Después de la capacitación, el SESI llevó a cabo un segundo análisis de conocimientos, aptitudes y prácticas para identificar cambios comportamentales entre los trabajadores que habían participado en el proyecto.

Además de este programa de capacitación, el SESI participa activamente en actividades de sensibilización sobre el VIH/SIDA y las ITS organizadas para el Día Mundial del SIDA, el Carnaval de Río y el día de San Valentín. Dichas actividades han permitido que la organización llegara a un millón de trabajadores y distribuyera 800 000 preservativos.

#### **Resultados obtenidos**

El proyecto de prevención del VIH/SIDA y las ITS permitió que la organización formara a 300 educadores inter pares y participaran 5000 empresas de los 27 estados brasileños con una fuerza de trabajo total de 300 000 trabajadores. No sólo aumentó la sensibilización respecto del VIH, sino que la segunda encuesta sobre conocimientos, aptitudes y prácticas indicó que los comportamientos sexuales habían cambiado y se había reducido habían los riesgos.

#### **Enseñanzas adquiridas**

La colaboración con el Programa Nacional del SIDA del gobierno permite que el sector privado establezca sinergias con otros proyectos y se beneficie a más personas.

La metodología participativa que incluye educadores inter pares produce mejores resultados que la simple diseminación de información.

## Iniciativas de empresas

---

### **Levi Strauss & Co.**

Fundada en 1853 por el inmigrante bávaro Levi Strauss, Levi Strauss & Co. (LS&CO.) es una de las firmas de ropa más grandes del mundo, con ventas de las marcas Levi's®, Dockers® y Slates® en más de 80 países. La empresa es miembro activo del Consejo de Actividades Empresariales Internacionales de los Estados Unidos, el miembro de la OIE en los EE. UU.

### **Razones para actuar**

LS&CO. tiene una larga historia de compromiso con sus empleados y la comunidad donde está implantada. Su participación en la lucha contra el VIH/SIDA se caracteriza por los esfuerzos para educar a los empleados y sus familias por medio de programas innovadores y arriesgados que sensibilizan sobre el VIH/SIDA y proporcionan educación y atención directa.

### **Intervenciones**

#### *Iniciativas de sensibilización de los empleados*

LS&CO., una de las primeras empresas líderes en este ámbito, lanzó en 1982 un programa de educación sobre el SIDA dirigido a los empleados y sus familias. Las iniciativas voluntarias de los empleados se fomentan a través de un programa de "Equipos de participación comunitaria". Un buen ejemplo es el de la División Asia-Pacífico de LS&CO., donde, en el otoño de 2001, cada oficina organizó uno o más talleres de medio día para los empleados. En varias oficinas, LS&CO. ha invitado a asistir a sociedades afiliadas (por ej., contratistas y agencias de publicidad). Los talleres son llevados a cabo por organizaciones no gubernamentales con experiencia en este ámbito.

#### *Programa de subvenciones de ámbito mundial*

LS&CO. y la Fundación Levi Strauss dirigen un programa de subvenciones de ámbito mundial, que apoya iniciativas de base comunitaria en más de 40 países, con un total acumulativo de más de US\$ 24 millones. Puesto en marcha en 1985, el programa de LS&CO. apoya proyectos de educación y prevención del VIH para los pobres y las personas subatendidas, en el que se ofrece:

- ▶ asistencia directa a las personas que viven con el SIDA y sus cuidadores;
- ▶ educación sobre reducción de riesgos para las personas con comportamientos de alto riesgo, y
- ▶ servicios destinados a los grupos de población gravemente afectados por el SIDA (por ej., consumidores de drogas intravenosas, gente de color, varones homosexuales y bisexuales, y poblaciones desfavorecidas).

La flexibilidad en la concesión de subvenciones tiene en cuenta las diferencias regionales en cuanto a prevalencia del VIH, poblaciones afectadas, nivel de educación sobre el VIH/SIDA, uso del preservativo, políticas del gobierno y capacidad del sector de ONG. LS&CO., que a menudo es uno de los primeros actores empresariales en un país, ha destinado la mayor parte de los fondos a los grupos de población de alto riesgo o con acceso limitado a la información (por ej., la comunidad homosexual, profesionales del sexo, inmigrantes y comunidades sin derechos civiles). Los fondos destinados a los proyectos para jóvenes y mujeres, aunque siempre han sido significativos, están aumentando.

#### *Multimedia: Drugworld, Positive Lives y Día Mundial del SIDA*

*Drugworld* ("Mundo de drogas") es un provocativo vídeo de dibujos animados que educa a los jóvenes sobre los peligros del mal uso de las drogas en relación con el VIH/SIDA. Financiado por LS&CO. y el Gobierno británico, y producido en colaboración con una organización benéfica llamada Turning Point, el vídeo está dirigido a los jóvenes de 14 a 18 años. Fue lanzado conjuntamente con un sitio web en 1998 en Londres, y posteriormente se tradujo y se iniciaron actividades con ONG locales en escuelas de España y Hungría.

La exposición de fotoperiodismo Positive Lives (Vidas positivas) ha aumentado la sensibilización del público y ofrecido programas de divulgación educativa a jóvenes de Europa, Estados Unidos, África y Asia. Fue preparada en el Reino Unido con el Fondo Terrence Higgins.

Por último, todos los años, LS&CO. se asocia con las Naciones Unidas, organizaciones de la comunidad y celebridades famosas para preparar programas dirigidos a los jóvenes y los empleados. Los clientes ven vídeos educativos y reciben recordatorios de “prácticas sexuales seguras” con folletos informativos, preservativos y lazos rojos.

#### *Consejo Empresarial Mundial sobre el VIH/SIDA*

Gracias sobre todo al liderazgo e impulso de LS&CO., en 1997 se creó el Consejo Empresarial Mundial sobre el VIH/SIDA (GBC) para ampliar la respuesta del empresariado a la pandemia. El GBC es un grupo internacional de empresas líderes que fomentan la participación del sector privado, fundamental para vencer el SIDA.

#### **Enseñanzas adquiridas y actividades futuras**

Hay muchas enseñanzas evidentes en los ejemplos antes citados. El liderazgo de las grandes empresas puede tener un gran impacto, no sólo sobre los trabajadores y sus familias, sino también en empresas vinculadas e, incluso, en el conjunto de todo el sector empresarial. La creación de asociaciones más allá de la empresa —ya sea con organizaciones no gubernamentales, gobiernos u organismos de desarrollo— ayuda a complementar y multiplicar el impacto de una empresa. La movilización de la capacidad mediática de las empresas para combatir el SIDA puede resultar muy eficaz, especialmente para abordar poblaciones destinatarias clave como los jóvenes.

Mientras el VIH/SIDA continúe siendo uno de los problemas sanitarios y sociales principales del mundo, LS&CO. seguirá comprometida con su papel de liderazgo. De acuerdo con las nuevas directrices estratégicas, en 2002 LS&CO.:

- trabajará con los grupos de población más afectados, especialmente los jóvenes y las mujeres;
- apoyará el desarrollo de campañas de educación creativas y que abarquen a más de un país;
- apoyará la capacidad y formación de coaliciones de ONG que trabajen en este ámbito;
- aumentará el vínculo entre las celebraciones del Día Mundial del SIDA y otras actividades relacionadas con el SIDA de LS&CO.;
- fomentará una mayor participación de otras partes interesadas a través del intercambio de información, de relaciones con los medios de comunicación y de formación de coaliciones, y
- seguirá educando a sus empleados sobre el VIH/SIDA.

#### **PHILACOR Corporation**

Philacor Corporation es un fabricante de congeladores y refrigeradores líder en Filipinas. Es miembro activo de la Confederación de Empleadores de Filipinas, el miembro de la OIE en ese país.

Cuando la empresa comenzó su proyecto sobre el VIH/SIDA, tenía 1500 empleados, el 96% de los cuales eran varones con un promedio de edad de 27 años. El 50% eran solteros.

### **Razones para actuar**

El programa surgió como respuesta a la demanda de información de los trabajadores.

### **Intervenciones**

La empresa empezó invitando a ONG locales y personas que viven con el VIH/SIDA para hablar con los trabajadores. Con el apoyo de la dirección y los sindicatos, las ONG colaboradoras prepararon materiales de información, educación y comunicación y formaron a seis educadores inter pares. Éstos asistieron a un seminario de dos semanas organizado por organizaciones no gubernamentales y el Ministerio de Salud y obtuvieron una acreditación con educadores sobre el VIH/SIDA. Los educadores inter pares, procedentes de distintos niveles de la empresa, organizaban seminarios breves durante los recesos de las reuniones y otras pausas en el horario de trabajo.

Philacor también ha incorporado la educación sobre el VIH/SIDA a otros programas, tales como el de primeros auxilios, de orientación del personal nuevo, de reorientación de los empleados, etc. La empresa publica un boletín trimestral, con artículos de recomendaciones sobre el VIH/SIDA en inglés y el idioma local.

En 1996, Philacor preparó su propia política sobre el VIH/SIDA, que fue aprobada tanto por la dirección como por el sindicato. En ella se establecen cuestiones de empleo, discriminación, adecuación razonable y educación en el lugar de trabajo. Está basada en principios de respeto a los derechos individuales y a la dignidad de las personas que viven con el VIH/SIDA, así como en prácticas de empleo no discriminatorias, independientemente del estado serológico con respecto al VIH/SIDA, del sexo y de la orientación sexual.

### **Resultados obtenidos**

Según la encuesta efectuada por el director médico de la empresa, tras la aplicación de los programas de educación, el 90% de los trabajadores tenía conocimientos precisos sobre la transmisión del VIH/SIDA.

### **Enseñanzas adquiridas**

El lugar de trabajo puede ser un sitio extremadamente importante para la promoción de la educación y prevención del VIH/SIDA. En primer término, el grupo de población destinatario de esta empresa en particular es bastante homogéneo, con una mayoría de varones jóvenes sexualmente activos, casados o solteros. Una fuerza de trabajo, o un público destinatario, relativamente homogénea puede simplificar la tarea de transmitir mensajes y proporcionar materiales educativos adecuados.

Segundo, abordar la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo significa que los programas del VIH/SIDA pueden incorporarse a otros programas habituales existentes, como los de formación de personal y orientación. Estos procedimientos son vehículos eficaces para brindar información y tienen un gasto añadido reducido para el empleador.

Por último, el personal que trabaja en el proyecto recalcó la importancia de que tanto el sindicato como la dirección comprendieran la trascendencia del VIH/SIDA. Este intercambio de conocimientos fue la clave para promover y ampliar las diversas actividades de la iniciativa.

### **El Grupo ALUCAM (Camerún)**

ALUCAM, fundado en 1955, es una empresa fabricante de aluminio del Camerún. Produce aluminio básico y, a través de su filial SOCATRAL, lo transforma en productos acabados. La fuerza de trabajo, de 650 personas, forma con sus familias una comunidad de 4000 personas. La mayoría vive en Edéa, a 60 km de Douala, la ciudad más grande. La empresa forma parte de GICAM, el miembro de la OIE del Camerún.

### **Razones para actuar**

El primer fallecimiento en la empresa que se supo que estaba relacionado con el SIDA tuvo lugar en 1986, pero ALUCAM no advirtió hasta 1994 que el alcance de la pandemia de VIH/SIDA requería una respuesta inmediata. Como consecuencia, en 1995, la empresa, ayudada por uno de los accionistas, Pechiney Aluminium (Francia), efectuó un análisis del impacto.

### **Intervenciones**

En 1997, ALUCAM puso en marcha un programa de educación y prevención del VIH en el lugar de trabajo. En colaboración con la Organización Panafricana contra el SIDA, el Ministerio de Salud y organizaciones religiosas, la empresa tomó las siguientes medidas:

- ▶ contratación de un médico y un auxiliar expertos en el VIH/SIDA;
- ▶ capacitación de 30 educadores inter pares;
- ▶ organización de actividades de sensibilización sobre el VIH/SIDA para los empleados y sus familias;
- ▶ educación y capacitación específica para las mujeres empleadas;
- ▶ actividades especiales para comunidades y familias en el Día Mundial del SIDA, y
- ▶ distribución gratuita de preservativos.

En 1999, la empresa colaboró con firmas de la industria farmacéutica (Glaxo Welcome y Merck Squibb Dohme) y con el Instituto Pasteur para lanzar un proyecto de investigación llamado TRICAM. El propósito de este proyecto era evaluar la posibilidad de ofrecer tratamiento antirretrovírico a los trabajadores. Como parte del proyecto, la empresa decidió tratar a los empleados seropositivos con medicamentos antirretrovíricos, ofrecidos gratuitamente por las empresas farmacéuticas. También se comprometió a seguir ofreciendo este tratamiento una vez acabado el proyecto de investigación, a pesar de los elevados costos, e incluso si el empleado dejaba de trabajar. En 2000, 40 empleados a los que se les diagnosticó el SIDA se incorporaron al programa y recibieron terapia antirretrovírica. Mientras tanto, continuaron las actividades de educación y divulgación a través escuelas, asociaciones locales y jefes tradicionales.

### **Resultados obtenidos**

El proyecto TRICAM ya se ha concluido (aunque los que participaron en el programa siguen recibiendo tratamiento antirretrovírico), y ha arrojado los siguientes resultados:

- Una reducción en la perturbación industrial (debida al VIH/SIDA) gracias al programa. Antes de su aplicación, la empresa se enfrentaba a fallecimientos y enfermedades prolongadas de sus empleados. Las personas sometidas a terapia antirretrovírica volvieron al trabajo. Por consiguiente, ALUCAM se propone ofrecer este tratamiento a un mayor número de empleados.
- Aumento del número de empleados que solicitan asesoramiento y pruebas voluntarias. En 2000, un total de 200 empleados se sometieron voluntariamente a las pruebas del VIH.
- Se ha generalizado el uso del preservativo entre los empleados.
- La tasa de prevalencia del VIH en la empresa (estimada en un 5%) es más baja que el promedio

nacional (estimado en un 11,5%).

- Los empleados con el VIH/SIDA sufren menos estigmatización y ninguna discriminación.

### **Enseñanzas adquiridas**

El uso de los recursos y estructuras de la empresa puede ser un arma eficaz en la lucha contra el VIH/SIDA entre los empleados y las comunidades circundantes.

El compromiso de los altos directivos y las partes interesadas de la empresa es fundamental, especialmente con respecto al suministro de tratamiento antirretrovírico. Aunque resulte costoso para la compañía, el suministro de tratamiento antirretrovírico como parte de un programa integrado puede disminuir la perturbación industrial debida al VIH/SIDA, aumentar la moral del personal y contribuir a la lucha contra el SIDA en las comunidades donde viven los trabajadores.

### **Woolworths (Sudáfrica)**

Woolworths es una cadena de venta al por menor especializada en productos alimentarios y textiles, con 130 sucursales en Sudáfrica y 16 000 empleados. Forma parte de Business South Africa, el miembro de la OIE en el país.

Woolworths tiene la característica de conceder gran valor a sus empleados, por lo que es consciente de que si bien la epidemia de VIH/SIDA puede erosionar la rentabilidad de la empresa, su impacto sobre los individuos y sus familias es devastador.

### **Razones para actuar**

En 1996, cuando la cuestión del SIDA surgió como un problema en la empresa, Woolworths no lo consideró una amenaza seria. En 1997, sin embargo, un análisis actuarial demostró que Woolworths acusaría el impacto de la enfermedad para 2010, cuando se calculaba que aproximadamente el 16% de los empleados serían VIH-positivos, un 5% contraería el SIDA y la mortalidad prevista para el grupo de edad comprendido entre 30 y 44 años ascendería un 5%. Los cálculos demostraron que la productividad podía descender entre un 2 y un 3%, el equivalente a cerrar una de sus grandes tiendas. Las repercusiones en su fondo de pensiones, Group Life Assurance (GLA), y en la asistencia médica también demostraron que los beneficios de este grupo sufrirían serios reveses. Un segundo análisis, en 1999, puso de manifiesto conclusiones similares.

### **Intervenciones**

Como consecuencia, el consejo de administración ordenó a los departamentos de Recursos Humanos y Servicios de Salud que prepararan una estrategia a largo plazo. Como en aquel momento ya había algunos programas similares, Woolworths estudió las experiencias de Kenya y Zimbabwe y decidió, finalmente, adaptar y adoptar el ejemplo del Proyecto de Prevención del SIDA de Zimbabwe, un amplio programa de educación inter pares que, con el tiempo, había demostrado una reducción de la prevalencia del VIH del 34% en los lugares de trabajo.

### ***Preservativos e infecciones de transmisión sexual***

El programa de Woolworths consta de tres partes: distribución de preservativos, sensibilización y derivación en cuanto a infecciones de transmisión sexual, y educación. Se instalaron unos botes especiales en los vestuarios y baños de todas las filiales para la distribución de preservativos. Se distribuyen gratuitamente unos 30 000 preservativos por mes, suministrados por las autoridades locales y los gobiernos provinciales.

Con sólo siete profesionales de atención de salud ocupacional, un programa completo de ITS no es práctico. No obstante, esos profesionales derivan sistemáticamente a los trabajadores con síntomas de ITS a los dispensarios locales. La sensibilización sobre las ITS es una prioridad. Los profesionales de salud ocupacional informan de una tasa constante de 30-40 nuevos casos de ITS por mes.

### **Educación**

El programa educativo se centra en la prevención de la transmisión del VIH. En la actualidad se está ampliando su alcance para que incluya el cuidado de las personas seropositivas con SIDA sintomático.

La mayor parte de los recursos se dedican a la educación inter pares; desde 1997, se ha formado a más de 150 educadores inter pares. Desde hace cinco años, cada una de las tiendas Woolworths dispone de educadores inter pares que organizan sesiones formales basadas en su formación para los compañeros de trabajo, pero que también resultan fácilmente accesibles de manera informal y privada. Además, se alienta a los educadores inter pares a mejorar la sensibilización con respecto al VIH/SIDA en sus respectivas comunidades. Aunque el programa de educación inter pares es, en cierto modo, complejo de coordinar y gestionar, gracias al apoyo y compromiso de la alta dirección ha sido un éxito. Se ha convencido a la dirección de que, por medio de un enfoque amplio para abordar el VIH/SIDA, se podría reducir la prevalencia del VIH en un 20% para 2010. Los cálculos demuestran que por cada rand

que Woolworths gasta anualmente en educación inter pares, podría ahorrar 10 rands en un período de 10 años.

Woolworths también se ocupa de la educación a través de su Intranet, con una página especial sobre el VIH/SIDA, una de las más visitadas, que recibe aproximadamente 10 preguntas por semana del personal.

### **Tratamiento**

Woolworths gestiona la atención sanitaria a través de su fondo interno, Wooltru Healthcare Fund. En 1999/2000 organizó un proyecto piloto con 11 pacientes a los que se les financió la terapia antirretrovírica, con resultados diversos. En algunos casos, las mejoras clínicas y de productividad fueron notables. Pero en otros, los efectos secundarios impidieron el tratamiento y aumentó el absentismo. Algunos tuvieron dificultades para pagar las prestaciones que superaban los fondos proporcionados por el Healthcare Fund.

En la actualidad, la política de la empresa no incluye el suministro de tratamiento antirretrovírico. Aunque su precio ha disminuido de manera significativa, los costos derivados de éste, como el de los análisis, hacen que el programa sea inasequible. También son problemáticas las cuestiones ligadas a la observancia del tratamiento y la distribución de medicamentos, especialmente porque los miembros del personal están repartidos por todo el país. Sin embargo, esta política está sometida a una revisión constante en relación con aspectos financieros, de personal y productividad.

Woolworths ofrece una prestación alternativa en materia de VIH para mantener a las personas seropositivas en buenas condiciones de salud durante el máximo tiempo posible. Las personas que se inscriben en el fondo de atención sanitaria, reciben medicamentos preventivos, vacunas, asesoramiento y prestaciones médicas generales y odontológicas.

### **Resultados**

Woolworths ha encargado recientemente al Departamento de Salud Pública de la Universidad de Ciudad del Cabo una evaluación de la eficacia del programa de educadores inter pares. Los resultados de la encuesta indican que el personal de Woolworths tiene más conocimientos, actitudes más apropiadas y demuestra mejores prácticas de uso del preservativo que el personal de empresas comparables. Se ha observado también que los educadores inter pares están bien preparados y pueden convencer a sus compañeros de que mejoren sus conocimientos y cambien su actitud y comportamientos.

También se ofrece información sobre el VIH/SIDA a los niveles altos de dirección por medio de presentaciones anuales sobre la gestión del lugar de trabajo y temas financieros relacionados con el VIH/SIDA.

### **Enseñanzas adquiridas**

En la actualidad, el VIH/SIDA está considerado un riesgo significativo para la organización y los temas relacionados con la epidemia se coordinan a través de una comisión multidepartamental de gestión de riesgos. Una de las cuestiones de las que se ocupa esta comisión es asegurar la cadena de suministro, utilizando un criterio similar al del adoptado para prevenir el efecto 2000. Woolworths alienta actualmente a sus proveedores a que desarrollen sus propios programas del VIH/SIDA.

A través de su programa de lucha contra el VIH/SIDA, Woolworths ha logrado mucho, pero aún quedan aspectos por mejorar. La coordinación regional, por ejemplo, debe reforzarse.

El criterio de Woolworths es que el VIH/SIDA puede controlarse y es optimista con respecto a la posibilidad de reducir al mínimo el impacto de la enfermedad. Sin embargo, cree que no puede luchar en solitario y confía en intercambiar su experiencia con otras empresas que tengan una filosofía similar.



## REFERENCIAS

---

- Ainsworth M, Semali I (1998) *Who is most likely to die of AIDS? Socioeconomic correlates of adult deaths in Kagera Region, Tanzania*. En Ainsworth M, Franssen L y Over M (eds). *Confronting AIDS: Evidence from the developing world*. Documentos de referencia seleccionados para el Informe de Investigación de Política del Banco Mundial, *Confronting AIDS: Public priorities in a global epidemic*. Comisión Europea, Bruselas, pp.95-109.
- Barbados Employers' Confederation (2001) *Dealing with AIDS in the workplace, Guidelines for managers and supervisors*, Barbados.
- Bloom D, Mahal A, River Path Associates (2001) "HIV/AIDS and the Private sector", Harvard. Inédito.
- Centres for Disease Control and Prevention (1999) *The Financial Impact of a workplace HIV/AIDS Program on Business*, Atlanta.
- Consejo Empresarial Mundial sobre el VIH/SIDA/Foro Príncipe de Gales de Líderes Empresariales/ ONUSIDA (2000) *La respuesta empresarial al VIH/SIDA: impacto y enseñanzas adquiridas*, Ginebra y Londres.
- Federation of Kenya Employers (2000): *FKE Code of Conduct on HIV/AIDS in the Workplace*, Nairobi.
- ILO/IOE/FKE/PEC (2001) "Time Bound Action Plan to Combat HIV/AIDS at the Workplace": Sub-regional Workshop for Employers' Organizations in East, Central and Southern African Countries, Mombasa, Kenya. Inédito.
- International Hotel and Restaurant Association/Pacific Asia Travel Association/UNAIDS (1999) *The challenge of HIV/AIDS in the workplace: A guide for the hospitality industry*, Ginebra y París.
- Loewenson R, Organisation of African Trade Union Unity Health Safety and Environment Programme/ UNAIDS (1999) *Best Practices, Company Actions on HIV/AIDS in Southern Africa*, Pretoria, Harare.
- Malaysian Ministry of Human Resources (2001) *Code of Practice on Prevention and Management of HIV/AIDS at the Workplace*, Malasia.
- Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare, Zimbabwe (1998) *Labour relations (HIV and AIDS) regulations*, Zimbabwe.
- NEDLAC (2001) *Code of Good Practice on Key Aspects of HIV/AIDS and Employment*, NEDLAC, Johannesburgo, Sudáfrica.
- OIT (2001) *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, Ginebra.
- OIT/ ONUSIDA/OIE/PEC/GICAM (2000) "*La Déclaration de Douala*": Taller subregional sobre iniciativas de los empleadores en respuesta al VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Douala. Inédito.
- ONUSIDA (1998) *El VIH/SIDA y el lugar de trabajo: Desarrollo de respuestas empresariales innovadoras*, ONUSIDA, Colección Prácticas Óptimas, Ginebra.
- Southern African Development Community (SADC) (1997) *Code on HIV/AIDS and employment in the Southern African Development Community*, Zambia.
- UNAIDS (1999): *Summary Booklet of Best Practices: Best practice collection*, Ginebra.
- WHO/ILO (1989) "Statement from the Consultation on action to be taken after occupational exposure of health care workers to HIV", Ginebra.
- Williams G, Ray S (1993) *Work against AIDS: Workplace-based AIDS initiatives in Zimbabwe*, Strategies for Hope collection, ActionAid, Londres, y AMREF, Nairobi.



## Organización Internacional de Empleadores

La Organización Internacional de Empleadores es la entidad reconocida que representa los intereses de los empleadores en cuestiones de política socio-laboral de ámbito internacional. Es la red empresarial más grande del mundo y está compuesta por 135 organizaciones nacionales de empleadores de 131 países.

La Organización Internacional de Empleadores:

- promueve y defiende los intereses de los empleadores en los foros internacionales, especialmente en la Organización Internacional del Trabajo;
- contribuye a la creación y fortalecimiento de organizaciones nacionales de empleadores y al mejoramiento de su capacitación y servicios a los miembros;
- fomenta la libre empresa, su creación y desarrollo, y
- facilita y promueve el intercambio de información, experiencia y prácticas óptimas entre los miembros.

### **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)**

26 chemin de Joinville  
1216 Cointrin/Ginebra  
Suiza  
Teléfono: (+41) 22 929-0000  
Fax: (+41) 22 929-0001  
Correo electrónico: [ioe@ioe-emp.org](mailto:ioe@ioe-emp.org)  
**Sitio web: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)**

## Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA)

El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) es el principal impulsor de la acción mundial contra el VIH/SIDA. Reúne a ocho organizaciones de las Naciones Unidas en un esfuerzo común para luchar contra la epidemia: el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), el Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas (PNUFID), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial.

El ONUSIDA moviliza las respuestas de sus ocho organizaciones copatrocinadoras a la epidemia y complementa esos esfuerzos con iniciativas especiales. Su objetivo es encabezar e impulsar la ampliación de la respuesta internacional al VIH/SIDA en todos los frentes: médico, de la salud pública, social, económico, cultural, político y de los derechos humanos. El ONUSIDA colabora con múltiples asociados –gubernamentales y de ONG, empresariales, científicos y de otros campos– para compartir conocimientos teóricos y prácticos así como prácticas óptimas más allá de los límites de las fronteras.

Más de 60 millones de personas en el mundo se han infectado por el VIH/SIDA desde que se obtuvo la primera prueba clínica del virus, hace 20 años. Los empleadores no han quedado al margen de los efectos del SIDA, que ha afectado a la fuerza de trabajo, los sistemas de producción, los mercados y las comunidades locales. Como consecuencia, las empresas de todo tipo se enfrentan a costos más elevados de capacitación, seguros, prestaciones, absentismo y enfermedad.

Este manual, basado en la retroalimentación por parte de miembros de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y a través de las amplias redes empresariales de la OIE, ilustra algunas iniciativas adoptadas en el lugar de trabajo, destinadas a reducir el impacto del VIH/SIDA y potenciar los esfuerzos de prevención. Dichas iniciativas incluyen programas de prevención del VIH/SIDA; el fomento de una amplia disponibilidad de información sobre el virus en el lugar de trabajo y de actitudes informadas y de apoyo hacia los compañeros de trabajo; y la promoción de cambios de actitud y comportamiento con respecto a las relaciones sexuales. Algunos empleadores también están elaborando programas de atención para tratar las infecciones oportunistas de los trabajadores y sus familias, reducir la prevalencia de las infecciones de transmisión sexual e incluso suministrar medicamentos antirretrovíricos para luchar específicamente contra el VIH.

También se presentan datos sobre los resultados obtenidos y las enseñanzas adquiridas, procedentes de diversas iniciativas puestas en marcha por empleadores de todo el mundo.

---

## Organización Internacional de Empleadores

26 chemin de Joinville, CH-1216 Cointrin, Genève  
tél. : (+41) 22 929 0000 fax : (+41) 22 929 0001

Correo electrónico : [ioe@ioe-emp.org](mailto:ioe@ioe-emp.org) - Internet : [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)