

VIH/SIDA y aviación civil

Una guía práctica para sindicatos



www.itfglobal.org



Introducción

La ITF se ha comprometido a luchar contra el VIH/SIDA, en beneficio de nuestras organizaciones sindicales afiliadas, de sus miembros y de los trabajadores y trabajadoras del transporte y sus familias, en el mundo entero.

Nuestra estrategia consiste en ofrecer información y apoyo a escala mundial, a todos los sectores y, paralelamente, intentar identificar y analizar los riesgos y necesidades específicos de cada sector. Con este objetivo hemos efectuado encuestas y, basándonos en sus conclusiones, hemos perfilado varios programas.

La encuesta que realizamos en 2010 entre nuestras afiliadas de aviación civil reveló el abanico de necesidades de nuestros miembros, así como su compromiso e interés por pasar a la acción. Representantes sindicales de 24 afiliadas, de las 25 que participaron, pidieron a la ITF asistencia para iniciar o ampliar actividades de VIH/SIDA para sus miembros y para desarrollar políticas o acuerdos en sus lugares de trabajo. Como respuesta, elaboramos esta guía práctica, con la que pretendemos responder a las mencionadas necesidades y ofrecer información y asesoramiento a nuestras afiliadas de aviación civil y a todas aquellas personas con interés en esta industria, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta.

Ha quedado patente la importancia de conectar las distintas industrias y ramas del mundo de los transportes. En la misma medida que el VIH no reconoce fronteras geográficas ni respeta líneas de demarcación. La ITF ayudará, por lo tanto, a sus afiliadas a conocer la dinámica que mueve la epidemia en su respectivo sector del transporte, al tiempo que facilitará contactos y colaboración entre ellas, especialmente entre sindicatos de un mismo país y subregión.

Estamos preparados para ofrecer a nuestras afiliadas todo nuestro apoyo para enfrentar esta compleja y peligrosa enfermedad, hasta que se consiga controlar y finalmente eliminar esta epidemia.

Damos las gracias a Susan Leather por ayudarnos a compilar esta guía, así como a todas las afiliadas y militantes que contribuyeron a la elaboración de la presente guía práctica.



Gabriel Mocho Rodríguez
*Secretario de la Sección de
Aviación Civil y Servicios Turísticos*



Dr. Syed Asif Altaf
*Coordinador del
Proyecto Mundial sobre VIH/SIDA*

Contenidos

Sección uno: Información general

- 9 VIH/SIDA, trabajadores/as del transporte y la ITF

Sección dos: Identificar el problema

- 13 Aviación civil y VIH/SIDA: Resumen de la encuesta de la ITF

Sección tres: Fichas

- 21 La epidemia del SIDA: Un tema para la acción sindical
23 Incorporar el VIH/SIDA en las actividades básicas de los sindicatos
26 Convencer a las empresas de que el SIDA es un problema laboral
29 Afrontar el estigma y la discriminación
32 No hay solución sin igualdad de género
35 Recomendación 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA (2010)
38 Políticas, programas y estructuras de VIH/SIDA en la empresa
41 La negociación colectiva sobre VIH/SIDA
43 Promover la prevención del VIH en el trabajo
47 Ofrecer asistencia y apoyo en el lugar de trabajo
51 Apoyo sindical a miembros con VIH

Las fichas analizan los temas planteados en la encuesta y facilitan información, directrices, herramientas y ejemplos. También incluyen las principales conclusiones de la encuesta de la ITF y puntos a plantear en la mesa de negociación.

Sección cuatro: Escenarios

Cómo utilizar estas fichas en la práctica: ¿qué tendríamos que hacer si...?

- 55 El empleador no comprende los riesgos del VIH para la empresa
55 El empleador insiste en hacer la prueba del VIH
55 Discriminación por parte de compañeros/as de trabajo
56 El personal no aprovecha la oportunidad de hacerse la prueba voluntaria
56 Hay indicios de acoso sexual
57 Pérdida del interés en los mensajes sobre la prevención del VIH
57 Un trabajador enfermo se niega a hacerse la prueba del VIH
58 Los derechos de trabajadores/as con VIH están en peligro

Estos ocho escenarios resaltan los problemas relativos al VIH que pueden ser relevantes para los sindicatos de aviación civil. Se incluyen preguntas para fomentar el debate que pueden resultar útiles en varios ámbitos, particularmente en temas educativos, y ayudarles a decidir qué política y acción adoptar. En cada escenario se especifica la ficha relevante.

Sección cinco: Casos prácticos

- 61 Caso práctico 1: Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del Transporte y las Comunicaciones (TCWTUIF), Etiopía
- 63 Caso práctico 2: La Unión de Trabajadores de Comercios y Oficina (CCWU), Guyana
- 65 Caso práctico 3: Revocados dos casos de despidos improcedentes en Brasil gracias a la Recomendación núm. 200 de la OIT

Los dos primeros casos prácticos analizan las acciones llevadas a cabo por afiliados de la ITF para promover la prevención y las atenciones y combatir el estigma y la discriminación. El tercer caso muestra cómo se utilizó en Brasil la Recomendación núm. 200 de la OIT para proteger a trabajadores/as injustamente despedidos/as por ser portadores del VIH. Se incluyen preguntas para fomentar el debate en grupo.

Sección seis: Guía de la OIT sobre VIH/SIDA para sindicatos

- 69 Otros recursos
- 71 Listado de acrónimos

Edición: marzo, 2013
ISBN: 1-904676-60-X

VIH/SIDA, trabajadores/as del transporte y la ITF

La mayoría de las 33 millones de personas que viven con el VIH en el mundo trabaja. Al contrario que la mayoría de las enfermedades, el VIH se concentra en la población trabajadora adulta. Esto significa que las familias están perdiendo su sostén familiar, las empresas están perdiendo su mano de obra y las economías, a sus miembros más productivos.

La epidemia avanza más en algunas regiones, grupos y sectores que en otros. El transporte es uno de los sectores más afectados y, por esta razón, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) ha puesto en marcha un programa para proteger los derechos, la salud y el sustento de nuestros miembros frente a los retos del VIH y el SIDA.

La ITF representa las necesidades e intereses de cuatro millones y medio de trabajadores y trabajadoras del transporte, afiliados a más de 750 sindicatos en 154 países. El apoyo y el asesoramiento que la ITF les brinda va evolucionando en la misma medida que sus necesidades. La pandemia del SIDA constituye, desde hace más de una década, una importante fuente de preocupación para nuestra federación.

Los trabajadores y trabajadoras del transporte de muchas regiones e industrias laboran en unas difíciles condiciones que repercuten sobre su salud y bienestar. Con frecuencia sus horarios y alojamiento cuando están de servicio están mal gestionados y las compañías tienden a preocuparse apenas por el bienestar o el respeto de los derechos de su mano de obra. Estas condiciones laborales adversas aumentan la vulnerabilidad hacia la infección del VIH, por lo que la ITF continúa intensificando sus esfuerzos por mejorar la situación del personal de los transportes frente al VIH y al SIDA.

La ITF está convencida de que el lugar de trabajo es una puerta de acceso para la prevención del VIH, su tratamiento y atención. Su primeras intervenciones datan de 1999, a petición de las afiliadas del sector del transporte por carretera. Realizamos entonces una investigación sobre los riesgos de contraer el VIH entre los camioneros de África oriental, a raíz de la cual lanzamos un proyecto con el apoyo de la central sindical holandesa FNV Mondiaal.

En 2006, la ITF puso en marcha un programa mundial para ayudar a los sindicatos afiliados de todas las regiones a enfrentar el VIH/SIDA a través de sus actividades básicas, en concreto la negociación colectiva y la educación de los/as trabajadores/as. El programa mundial promueve la prevención del VIH a través de la educación y los medios de comunicación, defiende las pruebas de detección y los servicios de tratamiento y acomete medidas activas contra los prejuicios y la discriminación. Gracias a la fuerza organizativa de cientos de organizaciones sindicales afiliadas, la ITF está dejando una huella real, pues está consiguiendo transmitir el mensaje de prevención, tratamiento y atención a lugares de trabajo donde se desconocía.

Además de actividades de capacitación a escala nacional y regional, la ITF ofrece información y asesoramiento, y promueve el intercambio de experiencias a través de un abanico de materiales, como, por ejemplo, su boletín quincenal de noticias online y su revista anual “Agenda”, además de diversos estudios y materiales de formación. Las páginas de su web dedicadas al VIH/SIDA ofrecen una fuente de información sobre los problemas y documentación sobre los éxitos alcanzados por los sindicatos del transporte. Véase: www.itfglobal.org/HIV-Aids/index.cfm.

En 2007, la ITF llevó a cabo un mapeo para identificar las repercusiones del SIDA sobre los transportes. El mapeo abarcó sus siete sectores y todas las regiones. 97 afiliadas respondieron: 40 de Asia/Pacífico, 31 de África, 13 de América Latina y El Caribe, 11 de Europa y dos de los países árabes. Afiliadas de todos los sectores del transporte reportaron que el VIH/SIDA estaba afectando claramente o comenzando a afectar a su sector. Otras respuestas revelaron niveles significativos de estigma y discriminación, así como lagunas en su información y educación, además de una falta de políticas y programas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

En el sector de la aviación civil, el 44% de las afiliadas que respondieron opinaron que el VIH estaba afectándoles claramente; el 25% respondió que estaba empezando a afectarles; el 24%, no estaban seguras; y sólo un 7% afirmó que no les afectaba.

Sección dos: Identificar el problema

13 Aviación civil y VIH/SIDA: Resumen de la encuesta de la ITF

Aviación civil y VIH/SIDA: Resumen de la encuesta de la ITF

¿Está la aviación civil expuesta a los mismos riesgos y presiones frente al VIH que el resto de los sectores del transporte?

Como ya contaba con actividades dirigidas al transporte por carretera, ferroviario y marítimo, la ITF decidió, en 2009, recopilar más información sobre las necesidades del sector de la aviación civil, con el objetivo de planificar un programa de acción de lucha contra el VIH/SIDA.

La ITF realizó un estudio para conocer mejor los riesgos y presiones provenientes del VIH/SIDA. En él sondeó las opiniones de los sindicatos afiliados de la aviación civil además de los conocimientos, actitudes y comportamiento de miembros individuales de distintos sectores en cinco países: Argentina, Bulgaria, Etiopía, India y Jordania para recopilar información que ayudara a la ITF a evaluar las necesidades y servir como base a la planificación de intervenciones.

Una lectura de la literatura existente reveló la dificultad de hacernos una imagen coherente de la normativa vigente en la industria en relación al VIH/SIDA. Algunas leyes nacionales parecían contradecir las internacionales e incluso a otras leyes nacionales. Por ejemplo, la legislación nacional podía prohibir las pruebas de detección previas a la contratación, mientras que había reglamentos relativos a la industria aeronáutica que obligaban a proceder a algún tipo de pruebas para la concesión de licencias a los pilotos (y controladores de tráfico aéreo). Sin embargo la situación está cambiando, e incluso allí donde la normativa parece excluir a los miembros de la tripulación seropositiva, se están incorporando excepciones. En los Estados Unidos, por ejemplo, el VIH es una condición médica que inhabilita a la persona que está en tratamiento con antirretrovirales por una enfermedad asociada al SIDA. Sin embargo, con unos resultados favorables y una revisión por parte de la División de Certificación Médica Aeroespacial, dicha persona podría obtener una Autorización especial (Fuente: Federal Air Surgeons' Medical Bulletin Vol. 49, Núm. 3).

La Directiva de Unión Europea No. 1178/2011 dispone que “los solicitantes de un certificado médico deberán carecer de: ...2) cualquier enfermedad o discapacidad activa, latente, aguda o crónica;...” pero restringe este requisito añadiendo “que supongan un grado de incapacidad funcional que pudiera interferir con el ejercicio seguro de las atribuciones de la licencia correspondiente...”. Una recomendación afín de la Agencia Europea de Seguridad Aérea, de diciembre de 2011, dispone que “... (1) La seropositividad es causa de inhabilitación. Se puede considerar una evaluación de aptitud con una limitación de vuelos multitripulados para aquellas personas con un cuadro médico estable y no progresivo. Deberán pasar evaluaciones médicas frecuentes. (2) La aparición del SIDA o del complejo relacionado con el SIDA serán causa de inhabilitación”.

En cuanto a las tripulaciones de cabina, la Directiva de la UE y la Recomendación de la EASA afirman que las personas solicitantes con VIH positivo podrán ser “calificadas como aptas si superan satisfactoriamente la evaluación aeromédica”.

El Manual de la OACI sobre Medicina Aeronáutica fue revisado en 2010 para tomar en consideración la evolución de los conocimientos y del tratamiento del VIH y del SIDA. La frase “los solicitantes con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida serán considerados no aptos” fue eliminada y sustituida por “(6.3.2.20.1) El solicitante que es seropositivo con respecto al virus de inmunodeficiencia humana (VIH) será considerado no apto, salvo si de una investigación no surge prueba alguna de enfermedad clínica, se realiza un estudio del estado de salud del solicitante y... se valora que no es probable que interfiera con la seguridad del ejercicio de la licencia del solicitante o de las atribuciones inherentes a su cargo”. La Nota 1 añade: “El diagnóstico temprano y la gestión activa de la enfermedad del VIH mediante terapias antirretrovirales reduce la morbilidad, mejora el pronóstico y, por lo tanto, aumenta la probabilidad de aprobar la evaluación”.

El informe sobre este estudio fue publicado en 2010 (www.itfglobal.org/civil-aviation/study.cfm). A partir de este informe, el Comité de Aviación Civil de la ITF decidió iniciar un programa para el sector, en el cual se incluye la presente guía de recursos, en beneficio de las organizaciones afiliadas interesadas.

Opiniones de los sindicatos afiliados

Respondieron a la encuesta 25 organizaciones sindicales afiliadas de 22 países: nueve sindicatos de siete países de África, cinco sindicatos de cuatro países del continente americano, tres sindicatos de países árabes, tres sindicatos de Asia y Pacífico y cinco de Europa.

- Sindicatos de 15 países expresaron su preocupación por las repercusiones de la epidemia en su país. Respondieron que la prevalencia era “baja pero en aumento” (siete); “concentrada pero preocupante” (cuatro); o “generalizada, afectando a la economía, la empresa y los sindicatos” (cuatro).
- Los afiliados de 15 países reportaron que la política nacional (o estatal) sobre el SIDA incluía de alguna manera el mundo del trabajo, aunque sólo fuera a través de una cláusula de no discriminación en el empleo por motivos de enfermedad (Australia). En dos casos respondieron no estar seguros.
- En los 22 países participantes de la encuesta existe un código o ley sobre seguridad y salud ocupacional; y en 12 de ellos la normativa incluye el VIH/SIDA.
- En 18 países existe una ley de trabajo, una política o código nacional; y en seis de ellos se incluye el VIH/SIDA.

Política sindical y práctica hasta la fecha

16 de los 25 sindicatos organizan actividades sobre el VIH/SIDA, pero casi todas expresaron su interés en hacer más formando parte del programa de la ITF. He aquí varios ejemplos de las actividades que organizan:

- negociar políticas y acuerdos sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo
- campañas
- información, educación y capacitación, educación/asesoramiento entre colegas
- distribución de preservativos
- asesoramiento y pruebas de detección voluntarias
- cuidados y atención a trabajadores/as y huérfanos/as seropositivos

En la República Democrática del Congo, Etiopía, Nigeria, Sudáfrica y Uganda los sindicatos cuentan con una política y un programa.

Panorama de la realidad y problemas de la aviación civil

- La ITF tiene 670.000 miembros en el sector de la aviación civil.
- En los primeros años de la epidemia, el VIH afectó desproporcionadamente al personal de aviación civil: las tripulaciones de cabina corrían un riesgo por encima de la media de contraer el VIH y el SIDA era la principal causa de muerte entre los hombres tripulantes de cabina de pasajeros (Informe de 2009 del Banco Mundial: Transport against HIV/AIDS: Synthesis of Experience and Best Practice Guidelines).
- Las aerolíneas fueron muy pronto abanderadas de la respuesta al VIH/SIDA como problema del ámbito laboral. Algunas de las políticas en materia de VIH/SIDA de las aerolíneas norteamericanas y europeas datan de finales de los 80 y principios de los 90.
- Algunos de los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras de aerolíneas son comunes a los del personal de todos los medios de transporte, pero otros son específicos de la aviación civil, especialmente el requisito de someterse a la prueba del VIH antes de su contratación. En algunos países, pilotos y copilotos no pueden trabajar y dan positivo al VIH, incluso si no tienen síntomas ni problemas de salud. Por ejemplo, la Organización de Aviación Civil Internacional dispone que una persona seropositiva será considerada no apta a no ser que una investigación completa certifique que no hay evidencias de enfermedad clínica.
- Entre los problemas prácticos que padecen los/las tripulantes de vuelo seropositivos destacan los horarios irregulares de comidas y sueño, los complicados tratamientos médicos que cuesta seguir cuando se vuela en distintas zonas horarias, y la medicación, que debe estar refrigerada.

Encuesta individual a miembros

Esta encuesta pretendía recopilar datos sobre qué saben estas personas sobre el VIH/SIDA, especialmente sobre su transmisión y cómo impedirlo; sus actitudes, creencias y sentimientos respecto al VIH y respecto a la personas que viven con la enfermedad; y sobre su comportamiento en la vida real, especialmente el que les pone en riesgo de contraer el VIH. Organizaciones afiliadas a la ITF de cinco países distribuyeron cuestionarios anónimos a unos 100 miembros de varias secciones. Los resultados revelaron un abanico de riesgos y necesidades. Las personas encuestadas expresaron diversos temores sobre la enfermedad y pidieron más actividades de prevención y atención en su lugar de trabajo.

Una clara mayoría consideró el VIH/SIDA como un problema grave en su país

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Mujeres	70% (sin desglose por sexo)	41%	83%	100%	56%
Hombres	–	36%	93%	62%	42%

He aquí un breve resumen de las respuestas. Encontrarán más detalles en las fichas pertinentes y en el informe sobre el cuestionario.

Conocimiento y comprensión

Es destacable que, incluso en entornos muy dispares, encontramos importantes lagunas de información. Debemos tener en cuenta que los grupos de personas que respondieron tenían un nivel cultural relativamente alto y, en su mayoría, pertenecían a la minoría de quienes trabajan en la economía estructurada. Preocupa especialmente la creencia errónea de que el SIDA se puede curar —porque puede llevar a las personas a sentir una falsa sensación de seguridad y a desdeñar la urgencia de la prevención del VIH— y la falta de información sobre cómo prevenir la transmisión del VIH.

Conocimiento y comprensión del VIH/SIDA

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Porcentaje que sabe que el SIDA no tiene cura	89%	77%	78%	82%	57%
Porcentaje que sabe que el uso sistemático del condón ofrece protección ante el VIH	84%	73%	44%	92%	55%
Porcentaje que sabe que el VIH se contagia entre personas de moralidad respetable	94%	88%	93%	70%	65%

Actitudes hacia el VIH y hacia las personas que viven con la enfermedad

Vergüenza y estigma, o miedo al estigma, subyacen en las respuestas que calificaron el SIDA como “enfermedad vergonzosa” y en quienes respondieron que mantendrían en secreto si un miembro de su familia contraía el VIH: más de la mitad en todos los países, excepto en Etiopía. Mientras las personas carezcan de la información correcta y continúen los malentendidos, los temores e incertidumbres propiciarán el estigma que persistirá incuestionado.

Actitudes hacia las personas que viven con el VIH

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Temor a trabajar con colegas seropositivos/as	11%	18%	21%	41%	45%
Temor a tomar un café con personas seropositivas	68%	88%	22%	55%	57%

Preocupa especialmente el número relativamente elevado de personas que temen trabajar con un colega seropositivo, algo que debe erigirse en una de las prioridades de nuestras intervenciones.

En todos los países se reportan discriminaciones en el lugar de trabajo.

Experimentó, presenció o escuchó una acción discriminatoria o de rechazo en relación al VIH en el lugar de trabajo.

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Por la gerencia	2%	5%	14%	20%	37%
Por los servicios de salud ocupacional (si lo hay)	0%	0%	31%	6%	34%
Por colegas	8%	1%	25%	21%	44%

Comportamiento y riesgo

Los hombres, en general, reportaron un comportamiento de mayor riesgo potencial, por ejemplo, mantener relaciones sexuales con varias parejas y utilización irregular de los preservativos. El uso de drogas inyectadas fue bajo: nadie reportó la inyección de drogas en Argentina, Bulgaria o la India; Solo una persona en Etiopía y 14 en Jordania. En cada país, algunas personas respondieron sentirse en riesgo de contraer el VIH y, a pesar de ello, continúan con los mismos hábitos. A la pregunta “¿por qué cree que está usted en riesgo?”, la mayoría respondió “no tomo las suficientes precauciones/cuidados” o respuestas similares. 21 personas dijeron haber mantenido relaciones sexuales con más de una pareja en el año previo, pero la mayoría eligió no responder.

Diferencias de comportamiento en las tripulaciones de tierra y las aéreas:

En tres de los cinco países se pudo realizar una comparación limitada. De ello se podría interpretar que el comportamiento más arriesgado tiende a estar asociado con los viajes fuera del domicilio, pero no de forma consistente. Del mismo modo que resulta útil organizar talleres mixtos y separados para hombres y mujeres, podría ser de utilidad que algunas actividades y materiales se dirijan específicamente a las tripulaciones de vuelo y a otras personas que viajan frecuentemente, y otros, al sector aeronáutico en general.

Sección tres: Fichas

- 21 La epidemia del SIDA: Un tema para la acción sindical
- 23 Incorporar el VIH/SIDA en las actividades básicas de los sindicatos
- 26 Convencer a las empresas de que el SIDA es un problema laboral
- 29 Afrontar el estigma y la discriminación
- 32 No hay solución sin igualdad de género
- 35 Recomendación núm. 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA (2010)
- 38 Políticas, programas y estructuras de VIH/SIDA en la empresa
- 41 La negociación colectiva sobre VIH/SIDA
- 43 Promover la prevención del VIH en el trabajo
- 47 Ofrecer asistencia y apoyo en el lugar de trabajo
- 51 Apoyo sindical a miembros con VIH

FICHA 1

La epidemia del SIDA: Un tema para la acción sindical

Esta ficha explica por qué es importante que los sindicatos actúen frente al VIH/SIDA, sobre todo en el lugar de trabajo. Pueden utilizarla para defender y sensibilizar a dirigentes y miembros de su sindicato, a empleadores y gobiernos y a otros posibles aliados, como las ONG.

Trabajadores/as de cada país participante en la encuesta de la ITF afirmaron sentirse en riesgo de contraer el VIH. Algo que deberíamos interpretar como una petición de ayuda a la que los sindicatos deben responder.

De hecho, varias organizaciones afiliadas de aviación civil ya están tomando medidas. 16 de los 25 sindicatos que respondieron al cuestionario tenían en marcha actividades sobre el VIH/SIDA. Casi todos los sindicatos expresaron su interés en hacer más y pidieron asistencia para ello a la ITF.

¿Por qué el SIDA es un problema que incumbe a los sindicatos?

Porque los trabajadores y trabajadoras —y las familias, empresas y comunidades que dependen de ellos— son quienes están soportando el peso de esta epidemia. Están en riesgo sus derechos, su salud y sus empleos.

A medida que cambia el mundo y emergen nuevos problemas, los sindicatos deben también cambiar y adaptarse.

En el entorno económico y social actual, los sindicatos deben enfrentarse a cuestiones de supervivencia. Los problemas oscilan desde la globalización y la crisis económica a problemas nuevos como el SIDA y el cambio climático e incluyen ataques frontales a las condiciones de trabajo y a los derechos laborales.

Enfrentar el SIDA utilizando como arma los valores y estructuras sindicales fundamentales ha demostrado su eficacia en muchos ámbitos. También ha fortalecido a los sindicatos de manera que les ayudará a sobrevivir en el futuro

“El activismo frente al VIH y el SIDA está vigorizando a los sindicatos, fortaleciendo sus capacidades y ampliando su atractivo para muchos trabajadores y trabajadoras no organizados”. Evaluador del Proyecto de la ITF-FNV de lucha contra el VIH/SIDA en África.

Contrariamente a la mayoría de las enfermedades, el SIDA se concentra en la población trabajadora adulta. Hombres y mujeres trabajadoras están perdiendo su salud, sus ingresos, sus derechos y su vida. El transporte es de los sectores económicos más afectados. Los derechos de los trabajadores están amenazados desde distintos frentes e incluso dentro del movimiento sindical las personas afectadas enfrentan al estigma, al rechazo y al acoso laboral.

La epidemia del SIDA amenaza la capacidad de los sindicatos de:

- Organizar y representar los intereses de sus miembros
- Promover el trabajo decente
- Proteger los derechos de sus miembros
- Mantener un cuadro de dirigentes y organizadores/as con experiencia
- Participar en el diálogo social sobre los problemas nacionales que afectan al empleo, al mercado laboral y a los recursos humanos

E incluso de sobrevivir...

“Nos comprometemos a educar, involucrar y movilizar a nuestros miembros para enfrentar este desafío... No podemos esperar sentados a que otros hagan el trabajo o asuman el mando... Se trata, literalmente, de un asunto de vida o muerte”.

Guy Ryder, ex secretario general de la CIOSL, director general electo de la OIT.

Los sindicatos representan la voz de los hombres y mujeres trabajadoras y son cruciales para dar una respuesta al SIDA desde varios niveles y sectores.

Hacen falta líderes para afrontar las repercusiones que el VIH tiene para los sindicatos y movilizar la respuesta sindical. Sin embargo, hacen falta miembros concientizados, comprometidos y valientes para que ejerzan la presión necesaria sobre sus dirigentes si éstos no dan un paso adelante.

“La ITF está al frente de los sindicatos mundiales en la lucha contra el VIH/SIDA” (Informe de evaluación, Proyecto mundial de lucha contra el VIH/SIDA, 2012). En el Congreso de 1994 aprobó su primera Resolución sobre el VIH/SIDA (presentada por la afiliada de aviación civil de Burkina Faso). En 2005 la ITF tomó una decisión clave: incluir el VIH/SIDA en el orden del día de todas sus reuniones regionales y mundiales, una iniciativa que tuvo repercusiones importantes ya que dio a conocer mejor el problema y consiguió un mayor compromiso de las organizaciones afiliadas en todas las regiones. El 41º Congreso de 2006 aprobó otra Resolución sobre el VIH/SIDA.

El Cuaderno 1 de la Guía práctica de ACTRAV contiene información más detallada sobre los costos y las repercusiones del SIDA para el mundo del trabajo.

FICHA 2

Incorporar el VIH/SIDA en las actividades básicas de los sindicatos

Esta ficha es una continuación de la Ficha nº 1 y orienta a los sindicatos sobre cómo actuar. Les anima a incluir el VIH/SIDA en sus estructuras y programas para facilitar que se le preste la atención necesaria a largo plazo.

Los programas sindicales de lucha contra el SIDA no tienen por qué depender de financiación externa

Los sindicatos cuentan con recursos vitales para apoyar sus esfuerzos por controlar esta epidemia. A escala nacional e internacional, los sindicatos pueden:

- comprender la dinámica de su industria y de su mano de obra
- movilizar amplias redes de miembros
- negociar colectivamente acuerdos y políticas de empresa
- recurrir a su experiencia en educación, capacitación y campañas, y
- aprovechar su influencia en la comunidad y ante el gobierno.

Los/las representantes sindicales pueden ser clave para conseguir que los trabajadores y trabajadoras confíen en la política y en los programas de VIH/SIDA en la empresa, siempre que participen plenamente en su desarrollo.

Los y las dirigentes sindicales pueden demostrar su compromiso e influir en las opiniones haciendo declaraciones públicas sobre el VIH/SIDA, incluyéndolo en la agenda del sindicato y dando ejemplos con gestos como hacerse voluntaria y públicamente la prueba del VIH.

La ITF anima a sus afiliadas a incluir la divulgación y la información sobre VIH/SIDA dentro de su estrategia de reclutamiento y organización. Hay en marcha un proyecto piloto en cinco países de África oriental para desarrollar este proceso.

Muchos sindicatos siguen los siguientes pasos:

1. La medida más eficaz y menos costosa es la integración: cuanto más integrado esté el SIDA en la agenda sindical, menos costo supondrá. Este es el camino para ser sustentables y no depender de los recursos de donantes externos. Para integrar el VIH/SIDA en todas las actividades, los sindicatos tienen que adaptar sus estructuras y programas y, a continuación:

- incluir el VIH/SIDA en el orden del día de sus principales reuniones, a todos los niveles (desde congresos hasta las reuniones del comité ejecutivo y secciones sindicales) y en todos los comités de importancia;
- vincular el VIH con otras problemáticas como la de género, los derechos, salud y seguridad;
- incluir el VIH/SIDA entre los temas que abordará el equipo de negociación;
- formar a delegados/as sindicales para que se responsabilicen de los temas de VIH/SIDA y controlen el cumplimiento de las políticas o acuerdos alcanzados;
- incluir un módulo o ejemplos sobre el VIH/SIDA en las actividades educativas.

2. Establecer una política sindical o aprobar una resolución sobre el VIH/SIDA sirve de marco para las actuaciones; su implementación debe guiarse por un programa concreto.
3. La capacidad de informar, educar y negociar el VIH/SIDA debe ir desarrollándose y, para ello, el sindicato debe establecer alianzas para obtener asesoramiento, apoyo y capacitación. Alianzas (además de con la ITF) con la confederación sindical de su país, con las ONG y con el gobierno, con la empresa cuando se trate de actuar en el lugar de trabajo.
4. Hay muchos recursos disponibles para los sindicatos y las empresas —como preservativos, asesoramiento voluntario, kits de asesoramiento y pruebas de detección, incluso medicación o tratamientos con antirretrovirales—. Si los sindicatos necesitan recursos adicionales, deben en primer lugar recurrir a sus empresas, ya que los programas sobre el SIDA les benefician tanto a ellas como a la fuerza de trabajo.
5. Un/a responsable del sindicato debe encargarse de la sustentabilidad de las acciones en materia de VIH y del informe periódico al comité ejecutivo del sindicato. Cada vez más, los sindicatos están estableciendo redes de personas dedicadas al VIH/SIDA en toda su organización.

La Unión General de Trabajadores del Transporte de Uganda fue uno de los primeros sindicatos en pasar a la acción. El VIH/SIDA está integrado en todas sus secciones, entre ellas la aviación civil. Establecieron unas condiciones de servicio generales para todo su personal que incluyen disposiciones sobre VIH/SIDA. “Los sindicatos deben tener la oportunidad de predicar con el ejemplo y ser menos dependientes”. Romano Ojambo-Ochieng.

Acciones concretas llevadas a cabo por sindicatos de aviación civil:

- Acordar una política sobre VIH/SIDA para el sindicato.
- Actividades de prevención dirigidas a trabajadores/as y a sus familias que les sensibilizan sobre los riesgos y apoyan un cambio de comportamiento, normalmente a través de compañeros/as que actúan como educadores.
- Campañas de sensibilización y de asesoramiento y pruebas de detección voluntarias en el lugar de trabajo y en la comunidad local.
- Incluir el VIH/SIDA entre las actividades de los Comités de salud y seguridad ocupacional existentes.
- Negociar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas contra la discriminación y el rechazo.
- Negociar una mejor cobertura médica de los/las trabajadores/as, sus familias y comunidades, acceso a las pruebas de detección del VIH y su tratamiento
- Participar en estructuras tripartitas, con empleadores y gobierno, y acordar estrategias nacionales o políticas en materia de SIDA para el mundo del trabajo.

En las fichas correspondientes aparecen otros ejemplos y casos reales.

Las organizaciones afiliadas a la ITF de aviación civil en la República Democrática del Congo, Etiopía, Nigeria, Sudáfrica y Uganda cuentan todas con una política y un programa sobre VIH/SIDA; en México y Canadá tienen políticas, pero aún carecen de programa. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación Civil y Similares (SIELAS) de Panamá, vela por que el VIH/SIDA esté incluido en el orden del día de las reuniones del sindicato, de todos los niveles, y ha realizado un video sobre una campaña dirigida a sus bases. Nuestra afiliada de Burkina Faso participa de manera destacada en el programa nacional sobre SIDA y colabora con una coalición nacional empresarial en materia de VIH/SIDA.

ITF ha publicado una colección de casos reales y de buenas prácticas aplicadas por sus afiliadas en todos los sectores del transporte, titulada 'VIH/SIDA: Los sindicatos del transporte pasan a la acción'. Puede descargarse en español en: www.itfglobal.org/files/publications/SPA/26685/HIV_BestPractice_Spanish.pdf

El Cuaderno 3 de la Guía práctica de ACTRAV contiene ejemplos de medidas prácticas adoptadas por sindicatos en distintas empresas; el Cuaderno 4 enseña a los sindicatos a planificar un programa educativo en materia de VIH/SIDA; el Cuaderno 5 informa sobre la recaudación de fondos; y el Cuaderno 6 muestra cómo redactar una propuesta de proyecto.

FICHA 3

Convencer a las empresas de que el SIDA es un problema de índole laboral

Esta ficha explica las razones por las que el lugar de trabajo es un escenario muy eficaz para desplegar las actividades contra el VIH. Incluye argumentos que podrían ustedes utilizar para convencer a los empleadores de que inicien negociaciones sobre el VIH/SIDA.

Tanto a los sindicatos como a las empresas les interesa la salud de sus trabajadores y trabajadoras y la productividad de la empresa. El SIDA supone costos sociales y económicos, tanto directos como indirectos, que pueden evitarse o reducirse invirtiendo a tiempo en prevención y atención.

¿Por qué la empresa es un lugar idóneo para enfrentar el VIH?

El lugar de trabajo ocupa un lugar vital en la lucha por controlar la epidemia donde los sindicatos tienen el papel de actores y de vigilantes confiables:

El lugar de trabajo:

- Es un punto de contacto directo con el grupo de edad más afectado por el VIH
- Es un lugar de información, capacitación y educación reconocido (especialmente propicio para la educación entre colegas)
- Cuenta con estructuras en las que puede integrarse el VIH (por ejemplo, los servicios de salud ocupacional)
- Tiene mecanismos de ayuda a los/as empleados/as
- Sirve de base para contactar con la comunidad y con otras empresas, incluso informalmente
- Dispone de medidas para contrarrestar la discriminación y mitigar las repercusiones del SIDA

La encuesta realizada por la ITF reveló que más del 90% de los trabajadores y trabajadoras de Bulgaria, la India y Etiopía consideran que las empresas deberían ofrecer información y educación sobre el VIH/SIDA, así como pruebas de detección y tratamiento; esto mismo afirmó una mayoría más reducida en Jordania. En Argentina, sólo el 28% de los/as trabajadores/as respondieron que la empresa debería ofrecer información y educación sobre el VIH/SIDA. Aparentemente este reducido porcentaje se debe a una histórica desconfianza hacia el empleador. Prefieren que el sindicato se encargue de las actividades sobre el VIH/SIDA.

Hablar con las empresas

Es conveniente saber qué argumentos convencerán a las compañías y las llevará a tomar medidas. Los empleadores actúan tanto por sentido empresarial como por razones humanitarias, pero sus motivos específicos varían mucho de una región a otra y, con frecuencia, dependen del tamaño y de la naturaleza de la empresa. He aquí algunas de las razones dadas por compañías de todas las regiones:

- Minimizar los costos y trastornos que podrían producirse si no toman medidas
- Valorar las competencias y la experiencia de su mano de obra
- Les preocupa la salud y el bienestar de su mano de obra
- Les obliga a ello la ley y/o temen un posible litigio
- Reciben incentivos si tomar medidas (fiscales, deducciones en la seguridad social)
- Adoptar medidas para mejorar la imagen de la compañía
- Por sentido de responsabilidad social corporativa: comprenden que en la respuesta al SIDA deben participar todos los sectores de la sociedad, dentro de los límites de sus competencias y recursos

“Una mano de obra sana es el mayor activo de la compañía... mantiene la moral alta... reduce el ausentismo y se traduce en una mejor productividad”. Madhur Bajaj, vicepresidente de Bajaj Auto Ltd, India.

“No cometan el mismo error que nosotros cometimos: lo vimos venir pero nuestra primera reacción como empresa fue no considerarlo nuestro problema, dejamos que el gobierno se ocupara”. Dr. Brian Brink, director médico de Anglo American.

Una evaluación de impacto realizada por la Universidad de Boston, en seis compañías sudafricanas, concluyó que los costos anuales debidos al VIH/SIDA suponían el 5,9% de los costos laborales. Los programas sobre SIDA de las empresas reducirían un 40% dichos costos. Esas seis compañías habrían obtenido rendimientos de sus inversiones positivos incluso si hubieran ofrecido a sus empleados y empleadas seropositivos medicamentos antirretrovirales de forma gratuita. Fuente: *International Finance Corporation*.

¿Qué se hace en los lugares de trabajo para vencer el SIDA?

El lugar de trabajo es también un entorno idóneo para la **prevención**. Se transmiten mensajes importantes a los/as trabajadores/as mediante la formación y educación, especialmente entre colegas; se distribuyen preservativos; y se utilizan las estructuras ya establecidas para la salud y la seguridad ocupacional para coordinar actividades de VIH. Los planes de control de la tuberculosis son fáciles de introducir en las empresas y pueden impedir muchas muertes a raíz del SIDA.

En el lugar de trabajo está aumentando el **acceso a tratamientos** para el VIH, para otras enfermedades de transmisión sexual (ETS) e infecciones oportunistas. Estos se ofrecen, a veces, directamente en la empresa, a través de planes de salud y seguridad, o a través de sistemas indirectos, remitiendo a pacientes a los servicios médicos comunitarios. Las empresas también ofrecen información sobre nutrición y ayudan a los empleados y empleadas a cumplir el tratamiento que les prescribe su médico a través de campañas de salud.

El lugar de trabajo también ofrece un valioso **apoyo** al personal seropositivo impidiendo la discriminación o el rechazo y continuando la relación de trabajo, incluso disponiendo lo necesario para los trabajadores y trabajadoras que necesiten ayuda cuando se encuentran enfermos o débiles.

El mensaje de que un trabajador o trabajadora con VIH puede continuar trabajando y recibir un tratamiento médico, es muy poderoso para superar la hostilidad y el estigma.

En las Fichas 7 a 10 encontrarán consejos detallados sobre cómo introducir e implementar políticas y programas en el lugar de trabajo.

Algunas organizaciones representantes de los empleadores nacionales cuentan con políticas de calidad contra el VIH/SIDA y animan a sus miembros a adoptar medidas y a colaborar con los sindicatos al respecto. Los sindicatos afiliados a la ITF de Kenia, por ejemplo, consiguieron que la Federación de Empleadores Keniana mediara en varios casos de empresas que se negaban a negociar los temas de SIDA o intentaban despedir a los trabajadores y trabajadoras seropositivos.

El Cuaderno 1 de la Guía de ACTRAV contiene información más detallada sobre los costos y las repercusiones del SIDA para el mundo del trabajo. El Cuaderno 3 muestra cómo puede la empresa facilitar el acceso a la prevención del VIH, su asistencia y tratamiento.

FICHA 4

Combatir el estigma y la discriminación

Esta ficha plantea tres preguntas básicas sobre el estigma y la discriminación: ¿Por qué están tan estrechamente asociados al VIH/SIDA? ¿Por qué obstaculizan las respuestas? ¿Qué se puede hacer?

La mayoría de los 34 millones de personas que viven con VIH (a finales de 2010) trabajan y pueden sufrir el estigma y la discriminación en su trabajo, en sus hogares y en su comunidad. Estamos ante un problema de derechos fundamentales, incluido el derecho a la igualdad entre los hombres y las mujeres, que preocupa enormemente a la ITF. Desde su creación, la ITF ha luchado por defender y mejorar los derechos y condiciones de trabajo del personal de los transportes. La discriminación contra los trabajadores y trabajadoras que viven o están afectados por el VIH es una prioridad para la ITF.

“Mi mayor temor era perder el empleo y los ingresos imprescindibles para mi familia, pero al final lo que más me dolió fue el rechazo de mis compañeros de trabajo”. Empleado de oficina de la India.

¿Por qué está el VIH/SIDA rodeado de tanto estigma y discriminación?

Por estigma entendemos el rechazo hacia un grupo o individuo basado en ciertas características, como su sexo, color, religión, salud y orientación sexual, entre otras. Con mucha frecuencia el rechazo es consecuencia del desconocimiento —incluidas la información errónea y las malinterpretaciones— y del miedo a lo desconocido. La discriminación describe los comportamientos de las personas, especialmente quienes se encuentran en situación de autoridad, como resultado del mencionado estigma. La discriminación puede oscilar desde negarse a compartir una oficina con alguien, a un despido impropio.

La incertidumbre que en un primer momento había sobre las causas del SIDA, el largo periodo de incubación, la vergüenza asociada a la transmisión sexual del VIH, así como su vinculación con el uso de drogas, la concentración de la enfermedad en las regiones más pobres y los mensajes escabrosos sobre su mortalidad son factores que se combinaron para consolidar el rechazo, el miedo y el estigma.

La encuesta de la ITF planteaba varias preguntas sobre los comportamientos de las personas encuestadas y una pregunta sobre los casos de estigma y de discriminación que habían sufrido o presenciado.

Actitudes hacia las personas que tienen el VIH

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Porcentaje que teme trabajar con un/a colega seropositivo/a	11%	18%	21%	41%	45%

Trabajadores/as que padecen estigma o discriminación

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Por el empleador	2%	5%	14%	20%	37%
Por un/a compañero/a	8%	1%	25%	21%	44%

Estas respuestas muestran que los miembros de sindicatos no se diferencian de la población general, también ellos y ellas padecen miedos, son incomprendidos y rechazados. En todos los países, excepto en Bulgaria, indican haberse sentido más discriminados y estigmatizados por parte de compañeros y compañeras de trabajo que de miembros de la gerencia. Ambos casos resultan preocupantes y los sindicatos deben poner todo su empeño en demostrar que no hay peligro de transmisión del VIH por el contacto casual en el trabajo.

¿Por qué dificultan el estigma y la discriminación la lucha contra el VIH/SIDA?

El estigma y la discriminación perjudican los esfuerzos por controlar esta epidemia porque generan miedo, obstaculizan la divulgación de la información y el debate abierto y disuaden a las personas de hacerse la prueba voluntariamente y de someterse a un tratamiento. Además, no son sólo las personas con el VIH padecen rechazo: homosexuales y lesbianas suelen ser víctimas debido a su orientación sexual y muchas sociedades también estigmatizan a las mujeres como portadoras de la enfermedad.

La ITF fue la primera organización sindical internacional en reconocer la necesidad de colaborar con las/os trabajadoras/es sexuales y sus organizaciones y respetar sus derechos. La Resolución 4 aprobada en el 41º Congreso de 2006 disponía que “la ITF está esforzándose por sensibilizar al personal de los transportes y a los/las trabajadores/as sexuales conexos y ha de incluir en su labor educativa el rol del tráfico ilegal y la explotación de mujeres en la industria del sexo”.

¿Qué se puede hacer desde el sindicato y en el lugar de trabajo?

Los sindicatos deben actuar en líneas paralelas:

i) **Utilizar los mecanismos sindicales y de la empresa:** especialmente la negociación colectiva, para proteger a las personas con riesgo de ser discriminadas y establecer unas normas de tolerancia cero hacia el estigma y la discriminación. En algunos países cabe la posibilidad de negociar un acuerdo para el sector de aviación civil al completo (*ver la Ficha 7, sobre políticas en el lugar de trabajo, y 8, sobre negociación colectiva*).

ii) **Utilizar la educación y la capacitación para enfrentar el miedo y la desinformación:** el acuerdo o la política de empresa debe ir acompañado de información y educación que den a conocer a los trabajadores y trabajadoras los hechos y ayuden a desmitificar cómo se transmite el VIH, a comprender que no tienen nada que temer por el contacto casual con un compañero o compañera con VIH. Las actividades didácticas pueden ayudar a comprender la situación y las necesidades de las personas seropositivas y deben ser lo más interactivas posible (*ver Ficha 9 sobre prevención*).

iii) **Demostrar liderazgo:** cuando un/a dirigente sindical, nacional o de la oficina regional, da ejemplo en la práctica y decide hacerse la prueba del VIH y no tienen problema en tener contacto con miembros y trabajadores/as con VIH, consigue que aumente la confianza de sus compañeros/as y les ayuda a superar sus miedos.

Puntos para plantear en la mesa de negociación

- ✘ Tolerancia cero hacia la discriminación, el acoso psicológico y sexual
- ✘ No, a las pruebas previas a la contratación, capacitación o promoción
- ✘ No, a los despidos sobre la base de la condición serológica respecto al VIH
- ✓ Confidencialidad del historial médico y personal del trabajador o trabajadora

Estos son los puntos fundamentales. También deberían utilizar el proceso de negociación colectiva para introducir actividades de prevención, medidas de atención y apoyo, y tratamiento, en la medida de lo posible. *Ver Ficha 8 sobre negociación colectiva, Ficha 5 sobre igualdad de género, Ficha 9 sobre prevención y Ficha 10 sobre atención y apoyo.*

La iniciativa de relatos en primera persona organizada por la ITF resultó una forma innovadora y eficaz de romper el estigma (Ver Ficha 11).

Los casos prácticos sobre las medidas adoptadas por sindicatos afiliados a la ITF para enfrentar el VIH/SIDA incluyen un apartado sobre los obstáculos que encuentran los sindicatos: casi todos citan el estigma, la discriminación, el miedo, la vergüenza y la negación como los mayores obstáculos en su labor de lucha contra el VIH/SIDA. También muestran las medidas que están demostrando eficacia. Ver:
www.itfglobal.org/files/publications/SPA/26685/HIV_BestPractice_Spanish.pdf

El Cuaderno 2 de la Guía de ACTRAV se centra en los derechos e incluye asesoramiento sobre política y negociación colectiva.

FICHA 5

No hay solución sin igualdad de género

Esta ficha explica la vulnerabilidad de las mujeres y destaca cómo afectan los problemas de género también a los hombres. Los sindicatos deben abordar la igualdad entre los hombres y las mujeres como un derecho fundamental.

El VIH afecta de manera diferente a mujeres y a hombres, tanto por su vulnerabilidad como por sus repercusiones. Hay factores biológicos que hacen a las mujeres más susceptibles que los hombres a contraer la infección, y las desigualdades que padecen las mujeres dificulta su protección ante el SIDA. Las mujeres asumen además una mayor responsabilidad como cuidadoras.

El número de mujeres y de hombres infectados en todo el mundo es muy similar pero, en África, más del 60% de quienes tienen el VIH son mujeres. Las mujeres jóvenes corren un riesgo especialmente elevado en todo el mundo. Cada día se comprende mejor la relación que existe entre la violencia de género y la expansión del VIH.

En términos generales, las mujeres poseen menos ingresos y propiedades que los hombres; menos acceso a la información y a la educación; y se encuentran en una posición más débil en el mercado laboral; disfrutan de menos derechos, incluso dentro del matrimonio y en sus relaciones sexuales. Es frecuente encontrar leyes que discriminan a las mujeres, por ejemplo en materia de propiedades y de herencias. La falta de seguridad económica de las mujeres puede abocarlas a situaciones de alto riesgo, como el trabajo sexual.

“El problema con el SIDA es la actitud moralizante de la gente. No se trata de una moral sobre el amor y el cuidado sino un juicio de valor y un odio, sobre todo hacia las mujeres y los gays”. Sindicalista sudafricano.

La encuesta de la ITF separó las respuestas de las mujeres y de los hombres para poder ver las diferencias en sus conocimientos, actitudes y hábitos. A pesar de las diferencias entre países, se constató una mayor concientización y preocupación sobre el VIH por parte de las mujeres, un mayor comportamiento de riesgo por parte de los hombres, y estigma por parte de ambos. Incluimos a continuación las respuestas a ambas preguntas.

Porcentaje de acuerdo en que:

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
El hombre tiene derecho a decidir si utiliza condón en una relación heterosexual	18%	6%	46%	50%	36%
	15% de mujeres	1% de mujeres	75% de mujeres	12% de mujeres	28% de mujeres
	28% de hombres	5% de hombres	42% de hombres	60% de hombres	42% de hombres

Porcentaje de acuerdo en que:

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Las mujeres casadas corren riesgo de contraer VIH incluso si son fieles a sus maridos	100% <i>de mujeres</i>	100% <i>de mujeres</i>	83% <i>de mujeres</i>	88% <i>de mujeres</i>	53% <i>de mujeres</i>
	100% <i>de hombres</i>	100% <i>de hombres</i>	82% <i>de hombres</i>	71% <i>de hombres</i>	62% <i>de hombres</i>

La creencia errónea en la eficacia de la fidelidad de uno solo de los miembros de la pareja es peligrosa para las mujeres, por dos motivos: si las mujeres la creen pueden tener una falsa sensación de seguridad y, si los hombres la creen, hay más probabilidades de que culpen a su mujer si contraen el VIH.

Género y hombres

Los hombres pueden también ser víctimas de normas y tradiciones basadas en el género. La sociedad tiende a perdonar que los hombres tengan múltiples relaciones sexuales, y la presión de grupo puede incluso incitarles a ello. Algunas situaciones laborales pueden añadir presión a los hombres, al separarlos durante períodos largos de su hogar y de su familia. La presión sobre los hombres para que ganen dinero y/o realicen trabajos físicamente duros puede propiciar una actitud de “trabaja mucho, diviértete mucho”, con pocas opciones de “divertirse” que no impliquen alcohol, drogas y sexo.

Las relaciones entre personas del mismo sexo entran también dentro del ámbito de la dimensión de género y de los derechos humanos. Gran parte del rechazo y de la discriminación que rodea al SIDA —que ha provocado incluso agresiones violentas, violaciones y asesinatos— se dirige contra los hombres que mantienen relaciones sexuales con hombres y, cada vez más, contra mujeres lesbianas. A sindicalistas de algunas culturas les resulta difícil poner en tela de juicio el machismo o los sentimientos contra los gays y las leyes, pero la defensa de los derechos debe tener prioridad.

Los sindicatos están ayudando a cambiar la cultura de desigualdad que alimenta esta epidemia

Mostrando liderazgo, lucha y medidas prácticas en el lugar de trabajo, los sindicatos están dejando una huella real al enfrentarse a las actitudes y estructuras que perjudican a las mujeres, protegiendo sus derechos y defendiendo la igualdad retributiva, el cuidado de los hijos y la formación que permita abrir más opciones a las mujeres de ganarse la vida y de conseguir unos ingresos estables. Al mismo tiempo, los sindicatos están educando a los hombres trabajadores, incluso en materia de violencia de género, movilizándolos para que defiendan la igualdad entre hombres y mujeres y el comportamiento sexual responsable.

Igualdad de género: Lista de control para programas sobre SIDA en el lugar de trabajo

- la política del lugar de trabajo está diferenciada por géneros, expresa una tolerancia cero hacia el acoso sexual y cuenta con un procedimiento de denuncias claro
- la empresa evita las prácticas que propician los comportamientos de alto riesgo, por ejemplo entretener a clientes
- el programa del lugar de trabajo se dirige explícitamente a hombres y mujeres: la educación dirigida a mujeres explica sus riesgos y las empodera para que se protejan a sí mismas; y la educación dirigida a los hombres promueve la responsabilidad en el comportamiento sexual
- existe equilibrio entre hombres y mujeres en las comisiones que se crean para luchar contra el VIH y entre colegas educadores
- la información que se recopile estará desglosada por géneros
- las mujeres tienen el mismo acceso y uso de las pruebas de detección confidenciales y voluntarias y a los tratamientos con antirretrovirales
- acondicionamiento razonable (ajustar las tareas, el lugar de trabajo y los descansos) teniendo en cuenta las responsabilidades como cuidadoras de las empleadas
- se reducen las ausencias del personal en sus domicilios, se ofrece alojamiento a la familia si fuera pertinente
- los programas del lugar de trabajo incluyen a las familias: actividades de prevención dirigidas a cónyuges e hijos/as, se incluye información sobre la transmisión de madre a hijo —seguros médicos que cubran a empleados/as y personas dependientes— conectados con planes de crédito y de ahorro comunitarios, para fortalecer la seguridad económica de la unidad familiar.

Puntos para plantear en la mesa de negociación

En sus negociaciones con la empresa incluyan tantos de los puntos expuestos arriba como les sea posible: pueden servirle de base para las cláusulas de un acuerdo o política y como objetivos de un programa de acción (**ver Ficha 7 sobre Políticas del lugar de trabajo y Ficha 8 sobre Negociación colectiva**).

La Unión Keniana de Trabajadores Portuarios estableció una comisión especial sobre género y VIH/SIDA que vela por que todas las actividades en torno al VIH/SIDA integran la dimensión de género. Cada viernes organizaban sesiones de sensibilización en distintos puertos en las que los miembros de dicha comisión ponían sobre la mesa problemas relativos al género y al VIH y los abordaban con el personal. También colaboran estrechamente con sindicatos de aviación civil.

La Unión General de Trabajadores y de Transporte de Uganda (ATGWU) se esfuerza por que la formación entre colegas se ajuste a las características de los trabajadores y trabajadoras y tiene en cuenta las diferencias y necesidades de los hombres y de las mujeres. Además de colegas educadores, la ATGWU cuenta con consejeros/as capacitados en materia de VIH/SIDA. “La sección sindical del aeropuerto tiene un responsable de organización, seguridad ocupacional, juventud, mujeres, y ahora hemos añadido el puesto de consejero” Baliraine David, secretario de Aviación.

El Cuaderno 2 de la Guía de ACTRAV cuenta con un capítulo dedicado al género que incluye ejemplos de medidas adoptadas por los sindicatos.

FICHA 6

Recomendación 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA (2010)

Esta ficha presenta la Recomendación 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo; incluye una breve descripción de las normas internacionales y su funcionamiento. Trata los principios de la Recomendación —que ofrecen una base adecuada para la negociación de convenios o acuerdos colectivos y políticas de empresa— y cómo los sindicatos pueden ayudar a implementarlas. Ver también el Caso práctico 3.

Las estructuras tripartitas de la OIT aprobaron dos normas relativas al VIH/SIDA y el mundo del trabajo: El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, en 2001, y la Recomendación 200, en 2010. Además, la OIT y la OMS han publicado conjuntamente las Directrices mixtas sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA.

¿Para qué sirven las normas internacionales?

- Establecen un marco de referencia o una norma de conducta que los Estados miembros aspiran a alcanzar. En el caso de la OIT, todas sus normas se refieren al mundo del trabajo y abordan desde las prácticas de contratación o las condiciones laborales hasta la seguridad social.
- Ofrecen asesoramiento político y técnico en diversos ámbitos: desde el trabajo doméstico a la gente de mar, pasando por la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención y control del VIH.

¿Cómo funcionan?

Los códigos de práctica son instrumentos de cumplimiento voluntario. Sus principios clave se utilizan como base de las políticas o leyes nacionales, así como en los acuerdos o políticas que se suscriben a nivel de empresa o de todo un sector económico. El Repertorio de Prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA se emplea como referencia en más de 80 países.

Los convenios se encuentran en el extremo opuesto del espectro porque sus disposiciones son vinculantes para los países que los ratifican. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), aprobado en 1958, es el texto clave en materia de discriminación laboral y diversos países lo aplica al estado serológico respecto al VIH.

Las recomendaciones estarían entre ambos. Todos los Estados miembros de la OIT están obligados a deliberar cada nueva Recomendación en su respectivo parlamento o equivalente y a presentar un informe al respecto en el plazo de un año (18 meses, para los Estados federales). Los miembros deben además responder a las peticiones de información sobre el seguimiento que les formule el Consejo de Administración de la OIT.

La Recomendación 200 relativa al VIH y al SIDA respalda el Repertorio de Prácticas de 2001 que recomienda que todos los Estados miembros introduzcan (o revisen) políticas nacionales sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

La Recomendación núm. 200 establece estos principios generales:

1. Se debería reconocer que la respuesta al VIH y al SIDA (en el lugar de trabajo) contribuye a la realización de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de género.
2. El VIH y el SIDA deberían reconocerse y tratarse como una cuestión de índole laboral, que debería ser uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
3. No debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los/as trabajadores/as, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, por su estado serológico, real o supuesto.
4. La prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental.
5. Los trabajadores y trabajadoras, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios.
6. Se debería reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de nivel nacional y del lugar del trabajo.
7. Los/as trabajadores/as deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis.
8. Los/as trabajadores/as, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el SIDA, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH.
9. No se debería exigir a ningún trabajador/a que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH.
10. Las medidas relacionadas con el VIH y el SIDA en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud, así como la protección de los/as trabajadores/as que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH.

¿Cómo podemos utilizar las normas internacionales, sobre todo la nueva Recomendación?

Las siguientes medidas contribuirán a la implementación de la Recomendación y apoyarán su labor en materia de VIH/SIDA. Los sindicatos pueden utilizar las disposiciones del Repertorio de Prácticas y de la Recomendación 200 para:

- conseguir un trato equitativo e influir en los procesos legales: la Recomendación 200 obliga a los gobiernos a consultar con los sindicatos (y organizaciones representantes de los empleadores) sobre el desarrollo e implementación de la política nacional sobre el VIH/SIDA para el mundo del trabajo;
- iniciar una negociación con el empleador: la Recomendación 200 insta a actuar desde el lugar de trabajo y dispone de la responsabilidad del empleador así como de los trabajadores y sus representantes;
- asesorar en la redacción de un acuerdo o política: la Recomendación 200 establece los principios (basados en el Repertorio de Prácticas) que pueden utilizarse o adaptarse como disposiciones de un convenio colectivo de trabajo o política; también asesora sobre programas de prevención, cuidado y apoyo en la empresa y a través de ella;
- obtener asistencia técnica: la resolución que acompaña a la recomendación solicita a la OIT que ofrezca asistencia técnica a los Estados firmantes para ayudarles a desempeñar un papel destacado en la implementación de la Recomendación en todos los niveles; el Consejo de Administración de la OIT aprobó en marzo de 2011 un plan de acción mundial, que encontrarán en: www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_151260/lang--es/index.htm

En el Cuaderno 2 de la guía de ACTRAV (Apartado 6, página 33 en adelante) encontrarán más información sobre la Recomendación 200. Los apartados 6.1 y 6.2 tratan sobre la implementación de la norma y el desarrollo de nuevas leyes o políticas. Incluyen una lista de control que permite a los sindicatos hacer un seguimiento, actividades pedagógicas, un modelo de carta para solicitar asistencia de la OIT e ideas para el programa de un taller.

FICHA 7

Políticas, programas y estructuras de VIH/SIDA en la empresa

Esta ficha recomienda a los sindicatos preparar el lugar de trabajo para adoptar medidas frente al VIH/SIDA como primer paso antes de desarrollar una política corporativa con los empleadores o negociar un convenio colectivo.

La encuesta de la ITF revela que la existencia de políticas y programas en materia de VIH/SIDA no siempre tiene relación directa con el estado de la epidemia en la zona. Sin embargo Etiopía, el país con mayor prevalencia, es el que reportó un mayor número de políticas, Jordania fue el segundo, seguida de Argentina y Bulgaria, y la India reportó el menor número de políticas (aunque el 20% respondió que su empresa contaba con algún tipo de actividad en torno al VIH/SIDA). Las políticas y acuerdos incluyen en la mayoría de los casos cláusulas sobre (de mayor a menor según su frecuencia):

- No discriminación de la persona por su estado serológico
- Confidencialidad de la información personal y médica
- No despedir a los/as empleados/as seropositivos mientras sean aptos para trabajar
- Proporcionar servicios de VIH/SIDA
- No pruebas de detección del VIH previas a la contratación
- Compromiso con la igualdad de género
- Inclusión del VIH/SIDA en las estructuras de salud y seguridad ocupacional

La OIT sugiere a los interlocutores sociales que debatan los siguientes pasos y los adapten a sus condiciones locales específicas: la prevalencia del VIH y los factores locales que favorecen la epidemia; las necesidades del sector y del lugar de trabajo; el tamaño del lugar de trabajo; recursos y ayudas existentes y disponibles. En la página web de la OIT sobre el SIDA y en la Guía práctica de ACTRAV encontrarán consejos y ejemplos más detallados.

10 pasos para establecer políticas y programas de VIH en el lugar de trabajo

1. Crear un comité VIH/SIDA formado por representantes de la dirección, supervisores, trabajadores y trabajadoras, sindicatos, departamento de recursos humanos, servicios de salud ocupacional, comités de salud y seguridad y personas que viven con el VIH/SIDA. Tiene que haber un equilibrio representativo entre hombres y mujeres.

En las empresas más pequeñas, puede servir un comité ya establecido —como, por ejemplo, el de salud y seguridad ocupacional—. También se puede nombrar a una persona de referencia, aunque se deben presentar informes regularmente a la dirección.

2. El Comité (o persona de contacto) obtiene su mandato, el cual debe ser aprobado por los órganos responsables (el comité de empresa, el consejo ejecutivo).

3. El Comité examina la legislación nacional y sus repercusiones en la empresa; dicho análisis no debería limitarse a unas leyes sobre VIH/SIDA concretas, también puede englobar leyes contra la discriminación, por ejemplo, y los Convenios de la OIT pertinentes.
4. El comité evalúa los efectos de la epidemia de VIH en el lugar de trabajo y las necesidades de los trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA mediante un estudio de referencia confidencial (si el tamaño lo permite), importante para una buena planificación y monitoreo de la eficacia de las medidas adoptada. La Oficina de la OIT o de ONUSIDA puede ofrecerles asesoramiento. Para información sobre las oficinas de la ONUSIDA locales, consulten la página web www.unaids.org y busquen su zona geográfica o país.
5. El comité averigua qué servicios de salud e información existen ya, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad local, a fin de evitar duplicaciones y ahorrar costos. Puede establecer alianzas entre empresas, y con las ONG.
6. El comité prepara un proyecto de política, que se difunde para conocer la opinión de los interesados, tras lo cual se revisa y aprueba: cuanto más amplia sea la consulta, mayor será el apoyo y la responsabilidad. Las normas se deberán redactar en un lenguaje claro y fácil de entender.
7. El comité prepara un presupuesto, buscando fondos fuera de la empresa en caso necesario, y determina los recursos existentes en la comunidad local. Aunque los fondos son importantes, la falta de financiación no nos impide actuar.
8. El comité establece un plan de acción, con el calendario y la distribución de responsabilidades, a fin de llevar a la práctica la política: conviene que haya por lo menos una persona como coordinadora para los asuntos de VIH/SIDA, especialmente cuando no sea posible crear un comité especial a tal efecto.
9. Difundir ampliamente la política y el plan de acción, por ejemplo, mediante anuncios, cartas, volantes en la nómina, reuniones especiales, cursos de inducción y sesiones de formación, y se preparan programas de información, educación y asistencia. Se formará, en primer lugar, a los/las coordinadores/as, personas de referencia y colegas educadores/as y, a continuación, al resto del personal relevante.
10. El comité monitorea los efectos de la política y la revisa si fuera necesario. La epidemia del VIH evoluciona con rapidez, al igual que las respuestas.

El sindicato ugandés ATGWU firmó una política de empresa sobre VIH/SIDA con Entebbe Handling Services Ltd (ENHAS) en 2006 que le sirvió como base para negociar un convenio colectivo de trabajo con ésta y otras compañías del aeropuerto internacional. El convenio colectivo ENHAS (revisado en enero de 2011) contiene una cláusula sobre VIH/SIDA, sobre salud y seguridad, así como disposiciones generales sobre baja por enfermedad, prestaciones médicas y gastos de funeral, pero también expresa su total compromiso con una política de empresa detallada (ver Ficha 8).

La Unión de Trabajadores Portuarios de Kenia, afiliada a la ITF, defendió enérgicamente la introducción de una política sobre VIH/SIDA en la Autoridad Portuaria de Kenia y ayudó a redactar sus contenidos; además participará en la supervisión de su implementación. Según Simon Sang, secretario general de dicho sindicato, “esta política nos ayudará a luchar contra el rechazo y la discriminación en la empresa y garantizará la movilización de recursos que permitirán sostener programas de VIH y SIDA en los lugares de trabajo. Además, esta política no sólo cubre a los trabajadores y trabajadoras, también a sus dependientes e incluye un tratamiento antirretroviral para todos ellos”.

Ver VIH/SIDA: Los sindicatos del transporte pasan a la acción en www.itfglobal.org/files/publications/SPA/26685/HIV_BestPractice_Spanish.pdf

El Cuaderno 2 de la guía práctica de ACTRAV analiza los derechos, políticas y acuerdos; el Cuaderno 3, aborda las acciones contra el VIH en el lugar de trabajo.

FICHA 8

Negociación colectiva sobre VIH/SIDA

En esta ficha encontrarán los pasos necesarios en las negociaciones sobre el VIH/SIDA con el empleador. Otras fichas de esta guía identifican otras cuestiones donde la negociación colectiva podría ayudar a proteger la salud y el sustento de los/as trabajadores/as. Ver, en concreto, el rechazo y la discriminación (Nº 4), la igualdad de géneros (Nº 5), la prevención (Nº 9), y cuidado y asistencia (Nº 10).

La negociación colectiva es una actividad básica de los sindicatos. La fuerza de los convenios colectivos de trabajo se deriva, en primer lugar, de su carácter vinculante y, en segundo lugar, del hecho de que el proceso puede adaptarse a las nuevas necesidades y problemas que vayan surgiendo (no necesita limitarse a los salarios y condiciones laborales).

La encuesta de la ITF reveló que en todos los países había menos acuerdos colectivos que políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo —si bien Etiopía dio cuenta de un número impresionante de éstos—. La evaluación de la ITF (2012) reveló que la inclusión del VIH/SIDA en la negociación colectiva es algo cada vez más frecuente.

La ITF recomienda que los convenios colectivos sobre VIH/SIDA (o que incluyan alguna cláusula al respecto), sean una prioridad en los programas de sus afiliados, especialmente en países con una alta carga de morbilidad.

Lista de verificación para las negociaciones sobre VIH/SIDA

Información básica y preparación

- ¿Saben cuáles son los códigos y las leyes importantes en vigor, tanto de alcance internacional como regional y nacional? ¿Conocen bien los principios fundamentales del Repertorio de Prácticas y Recomendación 200 de la OIT?
- ¿Cuál es la política sobre el VIH/SIDA de su sindicato?
- ¿Qué otros acuerdos, de haberlos, tiene su sindicato firmados sobre VIH/SIDA?
- ¿Firmó su sindicato algún acuerdo con esta misma compañía en otros lugares de trabajo?
- ¿Implementó esta compañía políticas sobre el VIH/SIDA en otros países o lugares de trabajo?
- ¿Firmaron otros sindicatos algún acuerdo sobre el VIH/SIDA con esta compañía o con otras compañías?

Lleven a las reuniones de negociación toda la información necesaria y documentos para apoyar sus argumentos.

Borrador de propuesta Nº1: acuerdo colectivo específicamente sobre VIH/SIDA

- ¿Cuáles son los grupos-objetivo que quieren ustedes proteger? ¿Deja su propuesta bien claro el alcance de la misma (a qué trabajadores/as, familiares cubre)?

- ¿Cuál es el mejor nivel para proteger a estos grupos? ¿Sectorial, de empresa, del lugar de trabajo?
- ¿Es el borrador de propuesta coherente con la política del sindicato sobre incapacidad, personal subcontratado, etc.?
- ¿Tiene la propuesta en cuenta la dimensión de género y, si fuera necesario, las diferencias entre hombre y mujer? Verifique que la propuesta incluya:
 - Una declaración política sobre VIH/SIDA, incluida la no discriminación
 - Pruebas de VIH, asesoramiento, confidencialidad y divulgación
 - Oferta o acceso a prestaciones, sobre todo a un seguro médico
 - Ofrece tratamiento o incluye un acuerdo con los servicios públicos para remitir a la persona a especialistas
 - Acondicionamiento del lugar de trabajo para trabajadores/as seropositivos y otras ayudas para el personal afectado por la epidemia (por ejemplo: cuidadores/as)
 - Estrategias de prevención que incluyan educación y capacitación
 - Capacitación y asistencia a través de compañeros y compañeras educadores, con sesiones durante la jornada laboral
 - Programa de salud que aborde la salud en general, incluidas las infecciones de transmisión sexual (ITS), control de tuberculosis, si fuera necesario, promoción de la alimentación saludable y salud psicosocial
 - Procedimiento para resolución de quejas y conflictos
 - Compensación por exposición ocupacional, si fuera pertinente
 - Disposiciones de un plan de implementación, monitorización y evaluación

Borrador de propuesta N° 2: cláusula o apartado sobre VIH/SIDA para un convenio o acuerdo general

El sindicato debe decidir si reduce el número de prioridades. Como mínimo debe incluir la no discriminación y la estabilidad del empleo, pero también debe cubrir prestaciones básicas y medidas de prevención del VIH.

Después de asistir al taller de la ITF sobre negociación colectiva en 2009, el sindicato ATGWU elaboró una estrategia de organización y negociación con la Autoridad de Aviación Civil combinando un programa de sensibilización para la mano de obra con un curso de capacitación dirigido a los principales responsables y activistas. Primero formó a los/las delegados/as sindicales, a continuación, a una red de personas especializadas de cada unidad que también actuaba como colegas educadores. “Nuestro mensaje es que el programa sobre el SIDA es un derecho, no un favor. La política y las cláusulas sobre SIDA en el convenio colectivo han alentado a las personas a dar a conocer su condición”.

En Panamá, el sindicato de aviación civil SIELAS, afiliado a la ITF, ha negociado cláusulas sobre VIH/SIDA en sus acuerdos con tres aerolíneas y compañías anexas (incluida una compañía de seguridad aeroportuaria) y tiene como objetivo otras cuatro empresas más. El sindicato International Association of Machinists & Aerospace Workers, presente en Canadá y en los Estados Unidos) ha editado un manual de formación muy útil para apoyar la negociación colectiva y la negociación de acuerdos titulado ‘*HIV/AIDS in the workplace: a steward’s manual*’.

Ver el Cuaderno 2 de la guía ACTRAV: “El respeto de los derechos: esencial para la respuesta de los trabajadores y de los lugares de trabajo”, donde se explica cómo utilizar el Repertorio de Prácticas de la OIT y la Recomendación para desarrollar políticas y en la negociación colectiva tanto en la empresa como a nivel industrial.

FICHA 9

Cómo promover la prevención del VIH en el trabajo

Esta ficha destaca la importancia de mantener vivas las iniciativas de prevención y sugiere formas sencillas de iniciar actividades. Insiste en que la información, por sí sola, no es suficiente para cambiar actitudes y comportamientos: para ello es preciso una labor constante.

La encuesta de la ITF reveló lagunas informativas y malentendidos entre los trabajadores y trabajadoras de todos los países. La idea de que, por su apariencia, se puede adivinar si una persona es seropositiva o su salud sexual general es muy arriesgada, ya que el VIH no es sólo una infección transmitida sexualmente. Preocupa en especial el desconocimiento sobre su transmisión y las formas de evitarla. Algunos trabajadores y trabajadoras de cada país participante en la encuesta declaró tener hábitos de riesgo.

Porcentaje que sabe que es posible contraer el VIH de una pareja sexual incluso si él/ella tiene una apariencia respetable o limpia:

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
porcentaje de trabajadores/as	94%	88%	93%	70%	65%

Porcentaje de quienes sabían que la utilización sistemática y correcta de preservativos protege contra el VIH:

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
porcentaje de trabajadores/as	84%	73%	44%	92%	55%

Porcentaje de personas que no utilizaron un preservativo la última vez que mantuvieron relaciones sexuales con una pareja no estable:

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
porcentaje de trabajadores/as	8%	18%	31%	4%	26%

Porcentaje de quienes creen correr riesgo de contagio de VIH y continúan comportándose de la misma manera:

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
porcentaje de trabajadores/as	7%	12%	25%	7.5%	42.5%

Disponer de información y programas educativos en el lugar de trabajo es esencial para implementar estrategias de prevención. Tenemos numerosos ejemplos de cambios de comportamiento y descenso del número de nuevas infecciones a través de la prevención en la empresa, especialmente a través de la educación entre colegas. Hay pruebas claras que demuestran su eficacia. Informar no es suficiente. Es preciso apoyar a las personas y ayudarlas a cambiar sus hábitos y los de sus parejas.

Por lo tanto, es vital:

- Reforzar constantemente la información básica sobre la infección del VIH: sobre cómo se transmite y cómo no; y sobre cómo evitarla —incluir la prevención de la transmisión de madre a hijo según se dirijan a hombres o a mujeres—;
- Combatir los tabús relacionados con el sexo, sacar a la luz los mitos, promover el debate abierto, defender los derechos y oponerse a la criminalización de comportamientos de riesgo;
- Utilizar una estrategia específica para hombres y para mujeres, que aborde sus necesidades y características por separado, que involucre a los hombres en la educación dirigida a las mujeres (por ejemplo, transmisión de madre a hijo) y viceversa; que reconozca que los hombres pueden mantener relaciones sexuales con otros hombres, pueden ser clientes de trabajadoras/os sexuales, y que pueden abusar de alcohol o drogas;
- Promover las pruebas voluntarias y confidenciales con asesoramiento;
- Ofrecer acceso a preservativos masculinos y femeninos, e informar sobre su uso correcto;
- Promover y apoyar un cambio de comportamiento a través de la educación participativa y de mensajes diseñados en función de los riesgos y vulnerabilidades conocidos, tanto en el trabajo como en la comunidad;
- Aumentar el acceso a la circuncisión masculina con asesoramiento; a los programas de reducción de daños para drogodependientes; al tratamiento de las infecciones transmitidas sexualmente;
- Evaluar el riesgo de tuberculosis y solicitar un plan de control de esta infección;
- Reducir el riesgo de transmisión ocupacional, cuando sea preciso.

¿Por dónde empezamos?

1. La prevención debe integrarse, en la medida de lo posible, en las actividades existentes, y especialmente en las dirigidas a las mujeres y a la juventud: educación de trabajadores/as, estructuras de salud y seguridad ocupacional, capacitación y aprendizaje vocacional, formación interna y capacitación sindical.
2. Un comité o persona específica se responsabiliza de las actividades del VIH/SIDA: se establece una estrategia de prevención clara dentro del marco de una política o de un plan de acción.
3. Los/las responsables de la planificación deben tener en cuenta los factores concretos que impulsan la epidemia a nivel local y los principales puntos de vulnerabilidad y, éstos podrían incluir factores estructurales, como una separación familiar o los turnos de trabajo que pueden dificultar que las personas seropositivas tomen sus alimentos y medicinas a las horas pautadas.
4. Formar al personal clave (directivos/as, supervisores/as, representantes de personal/delegados y delegadas as sindicales, personal de recursos humanos y salud ocupacional, según sea pertinente) para que apoyen las actividades de prevención —que incluirán la lucha contra el estigma y la discriminación— y apoyen a las personas afectadas por el VIH/SIDA. Formar a colegas como educadores/as para implementar las actividades.
5. Sondear las actitudes y comportamientos vigentes, si fuera posible, a través de una encuesta que servirá de información de base a la hora de monitorizar y valorar la eficacia del programa.

Los pilares de la prevención: educación y asistencia práctica

Para que su programa sea todo un éxito necesitan crear una atmósfera de confianza y fomentar un debate abierto sobre el VIH y el SIDA, con la plena participación de la fuerza de trabajo. La participación de las personas que viven con el VIH también potenciará su eficacia.

Educación

- **Datos básicos y sensibilización**

Ofrecer periódicamente información básica sobre la transmisión del VIH y cómo evitarla a todos y a todas los empleados y empleadas, sus familias y otras personas de la comunidad local, si fuera posible. Los mensajes deben ser coherentes, claros y precisos. Los mensajes deben ofrecerse de formas variadas (no sólo por escrito), deben ajustarse a la mano de obra y tener en cuenta su edad, género, factores de riesgo y contexto cultural.

- **Comunicación para cambios de comportamiento**

Se trata de una estrategia interactiva hacia la educación que anima a las personas a comprender sus propias actitudes hacia el VIH, a evaluar sus propios riesgos y a desarrollar habilidades —por ejemplo, para negociar las condiciones de sus relaciones sexuales—. Los mensajes y enfoques se diseñan a medida de las necesidades del grupo concreto al que se dirige, que tendrá algunas características comunes (por ejemplo, todo el personal de un aeropuerto o, mejor, un grupo más reducido, como el personal de tierra o las mujeres tripulantes de cabina de pasajeros).

- **Educación entre colegas**

La educación entre colegas es una de las formas más eficaces de difundir la educación sobre el VIH/SIDA e inspirar un cambio de comportamiento. Los/las colegas educadores/as proceden del mismo lugar de trabajo o del mismo sector que el grupo-objetivo, reciben una formación que les permite informar sobre el VIH/SIDA, organizar actividades didácticas y, en algunos casos, también asesorar.

Asistencia práctica

- Campañas en el lugar de trabajo que animan a hacerse las pruebas del VIH. Las pruebas confidenciales y voluntarias con asesoramiento promueven la prevención y ofrecen acceso a tratamiento y cuidados, si fueran necesarios;
- Educación sobre VIH, ofrecida en horario laboral;
- Ofrecer de manera gratuita o por un precio reducido preservativos masculinos y femeninos, asegurándose de que se enseña su correcta utilización;
- Diagnóstico precoz y certero de ETS y tuberculosis, tratamiento y gestión (si su compañía no tiene recursos para ofrecerlos, remitir a los empleados/as a los servicios de salud pública);
- Acceso a programas de intercambio agujas y jeringas estériles, cuando proceda, así como a programas de sensibilización sobre el consumo de alcohol;
- Precauciones mínimas o universales que protejan al personal del riesgo de infección a través de la exposición en el lugar de trabajo o por accidentes.

Los principios y estructuras de salud y seguridad ocupacionales como parte de la solución

El VIH no se transmite a través del contacto normal en el lugar de trabajo. No puede sobrevivir mucho tiempo fuera del cuerpo humano. No puede sobrevivir ni en la maquinaria, ni en los alimentos que los/las trabajadores/as pueden estar preparando o empaquetando. Sin embargo, el entorno laboral sí tiene riesgos:

- Algunos trabajadores/as pueden entrar en contacto con fluidos corporales durante el desempeño de sus funciones (el grupo más obvio son los trabajadores de servicios de salud y de emergencias).
- Hay otros trabajadores y trabajadoras vulnerables, de manera más indirecta, debido a la naturaleza y condiciones de su empleo, especialmente los trabajadores y trabajadoras que tienen que trasladarse.
- Los/las trabajadores/as pueden entrar en contacto con fluidos corporales debido a un accidente laboral, por ejemplo el personal de primeros auxilios.

Cualesquiera que sean las circunstancias, los principios de salud y seguridad, especialmente la prevención y la promoción de la salud, se aplican con eficacia al VIH/SIDA. La mayoría de los comités de salud y seguridad ocupacional se utilizan para manejar la respuesta en el sindicato y en el lugar de trabajo.

Puntos para plantear en la mesa de negociación

- Ofrecer un programa de prevención que combine la sensibilización básica con la educación para promover un cambio de actitudes y comportamiento
- Actividades durante la jornada laboral, acuerdos que incluyan a familiares, proveedores y otras personas que estén en contacto con la compañía, en la medida de lo posible
- Vincular el VIH al programa/comité de salud y seguridad ocupacional, además de ofrecer capacitación en primeros auxilios, precauciones universales
- Medidas prácticas de apoyo a la educación, especialmente campañas de pruebas de detección voluntarias y acceso a las pruebas; formación y desarrollo de colegas educadores/as
- Medidas de control/tratamiento de ETS y de tuberculosis si fuera pertinente, introducción de mensajes y chequeos de salud.

El sindicato de aviación civil afiliado a la ITF en Ecuador, donde la prevalencia del VIH está creciendo, organizó un taller para alertar a responsables y activistas sobre la amenaza del SIDA. En este taller se identificó un grupo de miembros que se encargará de educar a otros colegas sobre el VIH y las ETS y formarán una red que intentará concientizar a los miembros en todo el país.

En el Cuaderno 3 de la Guía de ACTRAV se analiza en detalle cómo pueden los programas de empresa ayudar a ampliar el acceso a la prevención del VIH, su tratamiento, atención y asistencia, además de ofrecer un asesoramiento detallado y ejemplos. También se explican las bases de las precauciones universales.

FICHA 10

Ofrecer asistencia y apoyo en el lugar de trabajo

Esta ficha subraya el estrecho vínculo que une la prevención con la asistencia, el apoyo y el tratamiento. Si los trabajadores y trabajadoras no reciben asistencia y apoyo, no tendrán incentivo para dar un paso adelante y hacerse la prueba del VIH. Explica los principales problemas que podrían plantearse a la empresa.

El Repertorio de Prácticas de la OIT y la Recomendación 200 disponen que el VIH/SIDA “debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave” que pudiera afectar a un trabajador o trabajadora. Una persona seropositiva no está necesariamente enferma, ni necesita cuidados o tratamiento. Siempre es deseable ofrecerle apoyo en forma de solidaridad y que no sea objeto de discriminación. La mejor forma de apoyar a un empleado que una empresa puede ofrecer es mantenerle en su empleo.

Las personas con VIH pueden perfectamente seguir trabajando años, especialmente si tienen acceso a medicinas, una buena alimentación y descanso. Más adelante, si su sistema inmune se debilita, podrían necesitar algún cambio en los turnos u horarios de trabajo o que se adapten las tareas de su entorno laboral.

“Si nos quitan nuestro empleo, nos matarán con más rapidez que el virus. El trabajo es más que una medicina para nosotros. Nos mantiene activos y nos permite llevar a casa alimentos y medicinas”. Naveen Kumar, India.

La encuesta de la ITF preguntó si la empresa debe ofrecer pruebas de detección y tratamiento en el lugar de trabajo.

	Argentina	Bulgaria	Etiopía	India	Jordania
Trabajadores/as de acuerdo	72%	92%	95%	98%	54%

Puede resultar difícil convencer a la empresa de que ofrezca asistencia y apoyo, ya que ésta lo considerará costoso o pensará que carece de la capacidad de ofrecer dichos servicios. En gran medida depende del tamaño y de los recursos de cada compañía. Obviamente, el equipo de negociación sindical deberá adaptar sus demandas a la situación concreta. Los sindicatos pueden hacer hincapié en las medidas más importantes y en las que implican pocos o ningún costo para la empresa:

1. una política o acuerdo mediante la que el empleador se comprometa a mantener a los empleados/as seropositivos;
2. campañas en el lugar de trabajo para animar a los empleados/as a hacerse la prueba voluntariamente o a aceptar un tratamiento; y
3. sistemas para remitirles a los servicios de salud locales.

Además, cuando existan servicios de salud ocupacional, éstos se podrían adaptar o mejorar para tratar las infecciones oportunistas y ofrecer cuidados paliativos o tratamientos contra el dolor, incluso si los antirretrovirales están fuera de su alcance (ver más abajo).

El acceso a tratamientos

Es importante que los trabajadores y trabajadoras comprendan que los antígenos virales, en el mejor de los casos, contienen la enfermedad; no la curan y su administración puede ser difícil y desagradable. A medida que más miembros van descubriendo que son seropositivos, los sindicatos deben analizar formas de ofrecerles apoyo psicológico, en especial ayudarles a cumplir los tratamientos (ver Ficha 11 sobre grupos de apoyo).

Muchas empresas de gran tamaño, entre ellas varias compañías aéreas, han podido ofrecer antirretrovirales a través de los servicios de salud y de los seguros médicos. También es posible ofrecer tratamientos a través de asociaciones público-privadas: por ejemplo, la empresa se convierte en un punto desde el cual se distribuye la medicación ofrecida por el gobierno o por organizaciones donantes. Lamentablemente, la actual crisis económica está teniendo como consecuencia un descenso en los fondos dedicados al SIDA, incluidos los medicamentos antirretrovirales. Debería ser prioritario incluir en la agenda de negociación los antirretrovirales y/o los seguros médicos.

Los estudios de la OIT revelan que el tratamiento con antirretrovirales supone un aumento inmediato del número de personas seropositivas al VIH que pueden continuar trabajando: en seis meses después de haber iniciado el tratamiento, un 20% más podría seguir trabajando y un 35% más podría seguir trabajando durante más horas.

Acondicionamiento razonable

El acondicionamiento razonable del lugar de trabajo significa que el empleador ajusta lo necesario para ayudar a los trabajadores/as con una enfermedad o discapacidad a realizar su trabajo. Idealmente debería aplicarse tanto a los empleados/as que actúan como cuidadoras/es como a quienes viven con el VIH. Los empleadores, en consulta con los trabajadores y sus representantes, deberían adoptar medidas, caso por caso, pero el principio debería enmarcarse, en la medida de lo posible, en una política o acuerdo. Ejemplos de acondicionamiento razonable:

- Reducir o adaptar las horas de trabajo
- Modificar tareas o cambiar de puesto
- Adaptar el entorno y el equipamiento laboral
- Permitir períodos de descanso y servicios de refrigerio
- Flexibilidad en las bajas por enfermedad
- Tiempo libre para asistir a las citas médicas, asesoramiento y otros servicios
- Trabajo de media jornada y flexibilidad en la reincorporación laboral

Asesoramiento y pruebas voluntarias

“La prevención, la asistencia y el apoyo son elementos inseparables. Ofrecer atención y apoyo de calidad prolonga y mejora la calidad de vida y abre oportunidades a los esfuerzos de prevención del VIH” (OMS).

El asesoramiento y las pruebas voluntarias son el eslabón que une la prevención y el tratamiento. Un/a trabajador/a que conoce su estado de infección por el VIH puede tener acceso a atención y (cabe esperar) a un tratamiento si resulta ser seropositivo; y puede comprometerse a una protección eficaz, si resulta negativo. Saber nuestro estado de infección, incluso si la noticia es mala, nos ayuda a acabar con la incertidumbre y contrarrestar el miedo a lo desconocido.

Tanto los sindicatos como los lugares de trabajo son idóneos para las campañas de “conoce tu estado serológico” porque pueden promover la presión positiva de los compañeros y compañeras y ofrecer los servicios adecuados. No obstante, siempre deben tener la opción de no someterse a la prueba.

La Unión de Transporte y Comunicaciones de Etiopía organizó una serie de campañas de detección en abril de 2010 en el aeropuerto de Addis Ababa y en otros aeropuertos nacionales, en colaboración con la Autoridad Aeroportuaria Etiópe y la aerolínea nacional. Fueron muchos los empleados y empleadas que aprovecharon esta oportunidad y apreciaron las facilidades y la atmósfera amigable. Algunas de las personas que no participaron acudieron al sindicato más adelante para participar en la siguiente campaña.

Los casos prácticos recopilados por la ITF muestran estrategias de promoción de las pruebas de detección, como partidos de fútbol, obras de teatro y juegos educativos (VIH/SIDA: los sindicatos del transporte pasan a la acción www.itfglobal.org/files/publications/SPA/26685/HIV_BestPractice_Spanish.pdf).

Cada vez más sindicatos organizan exámenes médicos generales en lugar de pruebas de VIH. Los exámenes típicos ofrecidos incluyen pruebas de diabetes, presión sanguínea, colesterol, de vista, y de VIH.

Algunas compañías consideran que realizar **pruebas de detección del VIH previas a la contratación** es una forma de mantener su empresa libre de VIH; pero las pruebas obligatorias jamás son eficaces ya que contribuyen al miedo y a la discriminación. Tampoco son prácticas: (i) una prueba puede dar un falso negativo si la persona ha sido infectada recientemente; (ii) la persona que da negativo podría ser infectada al otro día ¿con qué frecuencia va a realizar pruebas la empresa?; y (iii) la prueba sólo revela que alguien es portador del virus, no revela si no está capacitado para trabajar o cuándo se pondrá enferma.

Es más probable que los/as trabajadores/as aprovechen las oportunidades de hacerse la prueba voluntariamente o decidan hacer público su estado serológico si:

- Tienen la seguridad de que no serán objeto de discriminación por ser seropositivos, y de que se tomarán medidas contra cualquiera que les discrimine.
- Tienen garantías de confidencialidad y perciben al personal médico como independiente de la dirección.
- Los servicios de pruebas están integrados en otros servicios, de forma que quienes los utilicen no pueden ser identificados por el resto de los compañeros; o se incluye en una campaña de pruebas para toda la empresa.
- Hay un beneficio claro, por ejemplo, un programa de tratamiento disponible.
- En los programas de sensibilización y prevención sobre el VIH participan personas que viven con el VIH y crean una imagen positiva de los trabajadores seropositivos.
- La dirección apoya firmemente las iniciativas sobre el VIH en el lugar de trabajo.

Adaptado del Manual de Formación sobre Negociación Colectiva de la ICEM www.industrial-union.org/sites/default/files/migration/icem/0606ICEMHIVAIDSManualSP.pdf

Prevención y control de la tuberculosis

La tuberculosis cada vez se presenta más como una co-infección del VIH y provoca la muerte de alrededor de la mitad de las personas que fallecen por enfermedades relacionadas con el SIDA. Cuando comenzó la epidemia del VIH, se prestaba menos atención a la tuberculosis porque la principal causa de muerte de las personas VIH+ era la neumonía. Pero gracias a la eficacia del tratamiento contra la neumonía *Pneumocystis* (PCP), la tuberculosis ha pasado a ser la principal causa de muerte de las personas con VIH.

Desde que se desarrolló la terapia combinada en los años 70, la tuberculosis ha pasado a ser, en la mayoría de los casos, una enfermedad curable. Es relativamente fácil la prevención de la tuberculosis y las medidas de control en el lugar de trabajo. La OMS y la OIT han publicado conjuntamente directrices para el control de la tuberculosis en la empresa. Pueden encontrarlas en www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_149746/lang--es/index.htm. La Guía de ACTRAV contiene información más completa sobre la tuberculosis (Ver Cuaderno 3, apartado 5.3).

El sindicato Sindicato General de Trabajadores del Automóvil y del Transporte Aeroespacial de Canadá (CAW) nos informa que en la aerolínea Air Canada, la información sobre las enfermedades que padecen los empleados y empleadas no está a disposición de la empresa. Cada sindicato maneja su propio plan de discapacidad. Cuando una empleada o empleado con VIH es dado de baja por enfermedad tiene derecho a prestaciones por discapacidad a largo plazo, y cuando pueden trabajar, lo hacen. La administración del sindicato puede saber si a un miembro se le niegan las prestaciones, pero la información es confidencial y no se comparte con el comité ejecutivo del sindicato.

Puntos para plantear en la mesa de negociación

- Acceso de trabajadores/as y sus dependientes a cuidados paliativos, tratamiento de infecciones oportunistas, antirretrovirales, bien directamente o a través del seguro médico o, al menos, a través de un sistema para remitir al enfermo a los servicios de salud de la comunidad (dependiendo de las circunstancias locales).
- Continuar las prestaciones sociales y sanitarias a quienes tienen el VIH
- Confidencialidad respecto a datos médicos, incluido si es seropositivo.
- No finalizar el contrato de empleo mientras el/la trabajador/a sea apto/a para desempeñar sus funciones —disposiciones claras respecto a la incapacidad y a las bases para el despido—; incluir la introducción de medidas de acondicionamiento razonable. Negociar acuerdos especiales para trabajadores/as migrantes cuando sea relevante.
- Tolerancia cero hacia la discriminación e introducir procedimientos para la presentación de reclamaciones.

El Cuaderno 3 de la Guía de ACTRAV muestra cómo pueden ayudar los programas en el lugar de trabajo a ampliar el acceso a la prevención, tratamiento, atención y apoyo; ofrece asesoramiento detallado y ejemplos. Incluye información más completa sobre la tuberculosis y otras enfermedades oportunistas.

FICHA 11

Apoyo sindical a miembros con VIH

Esta ficha anima a los sindicatos a seguir el ejemplo de asociaciones de mujeres, organizaciones religiosas y otros grupos sociales para ofrecer apoyo práctico a los grupos y redes (incluidas redes internacionales) de sindicalistas seropositivos.

Estar en contacto con personas que viven con el VIH, y con sus asociaciones, ayuda a los sindicatos a planificar actividades relevantes, apropiadas y eficaces. Los sindicatos ocupan una posición idónea para transmitir mensajes relevantes.

¿Por qué buscan los sindicatos y las empresas con tanta frecuencia en las ONG la participación de personas seropositivas?; ¿Por qué los/as trabajadores/as y miembros seropositivos de los sindicatos buscan apoyo fuera del sindicato en las ONG, asociaciones religiosas y otras?; ¿Por qué es tan difícil para los/as trabajadores/as y miembros de sindicatos revelar su estado serológico a otros compañeros/as?.

Son ya varios los sindicatos que dieron un paso adelante y adoptaron medidas concretas para promover que no se oculte la enfermedad y ofrecer apoyo real. Se trata del afiliado a la ITF Unión de Trabajadores de Comercios y Oficina (CCWU) de Guyana (ver caso práctico 2) y algunos sindicatos del sector público de Zimbabue. En Kenia, la ITF se asoció con una ONG especializada para llegar a sus miembros a través del relato de historias en primera persona (ver página 52). En Etiopía, la afiliada de la ITF ayuda a organizar un fondo de apoyo a miembros afectados, apoyada por contribuciones de trabajadores/as y el empleador.

En Canadá, el afiliado a la ITF, Sindicato de Trabajadores del Automóvil (CAW) explica: “A veces hemos ayudado a que la gente consiga ayuda para afrontar el impacto psicológico de su enfermedad. Uno de los responsables del departamento de relaciones laborales era seropositivo al HIV desde hacía muchos años. Jamás ocultó su enfermedad y el empleador hizo todo cuanto estuvo en su mano para facilitarle la vida laboral mientras pudo trabajar, y le apoyó cuando tuvo que marcharse”.

La Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA), afiliada a la ITF, reconoce las numerosas presiones que padecen las tripulaciones de cabina, por sus largas e irregulares jornadas y sus estresantes condiciones de trabajo. En 2004 estableció un programa general de apoyo psicológico para sus miembros, y resultó que alrededor de un tercio de todas las consultas se referían a problemas relacionados con el VIH/SIDA. El sindicato decidió contactar con un profesional especialista en VIH quien se encarga de hacer un seguimiento.

Conjuntamente con la OIT, la Confederación Sindical Internacional (CSI) organizó en América Latina el concurso “¡Trabajadores positivos, escriben!”, en el que se recopilaron historias de estigma, miedo y vergüenza pero también de humanidad y esperanza: véase www.ituc-csi.org/world-aids-day-2010-message-from.html.

La ITF tiene previsto colaborar en este terreno con otras federaciones sindicales internacionales y contactará con las organizaciones afiliadas sobre cómo participar.

Cuenta su historia: una forma de luchar contra el estigma y salvar vidas

En el puerto de Mombasa, Kenia, ITF lanzó un proyecto piloto en el que se utilizaba la técnica de contar su propia historia para romper el silencio, el temor y el estigma que rodea al VIH/SIDA.

En sus viajes de días y semanas, los trabajadores y trabajadoras del transporte suelen sentirse desconectados no sólo de sus familias y comunidades, también de la propia historia de su vida. La fatiga, la soledad y la frustración coexisten con la necesidad de contacto humano y la búsqueda de aventuras. La vida en la carretera (o en el mar, o a bordo de un avión o de un tren) se convierte en una realidad aparte. Este cambio de realidad es el que propicia que las personas entablen relaciones sexuales poco seguras, o se introduzcan en prácticas de drogadicción que pueden abocar en la infección del VIH.

En mayo de 2009, 40 trabajadores y trabajadoras del transporte de distintos sectores —entre ellos la aviación civil— se sentaron en círculo y se contaron unos a otros sus propias experiencias, incluso los efectos que el VIH y el SIDA están teniendo en sus vidas. Al iniciar las sesiones, sólo una de esas personas había dicho abiertamente que era seropositiva.

Al finalizar la sesión, 12 personas revelaron que eran seropositivas y decidieron dar el paso de promover públicamente esta causa. Un camiónero comentó sobre lo que supuso para él contar su historia en este taller de narración: “Este taller borró el estigma con el que tanto tiempo habíamos vivido e hizo desaparecer nuestra timidez. Si contamos nuestra historia, todos podemos acelerar la búsqueda de soluciones frente al VIH/SIDA” pueden ver la versión íntegra en www.itfglobal.org/HIV-AIDS/index.cfm.

Desde que finalizó el proyecto, los miembros seropositivos del sindicato que participaron —de puertos, pesca, marítimos, ferroviarios, carreteras y aviación civil— formaron una red de trabajadores y trabajadoras del transporte seropositivos en Kenia llamada USAFIRI.

Los afiliados a la ITF de otros países asistieron a la ceremonia de inauguración y facilitaron y sentaron las bases para que sus propios miembros seropositivos iniciaran redes similares.

Sección cuatro: Escenarios

Cómo utilizar estas fichas en la práctica: ¿Qué tendríamos que hacer si...?

- 55 El empleador no comprende los riesgos del VIH para la empresa
- 55 El empleador insiste en hacer la prueba del VIH
- 55 Discriminación por parte de compañeros/as de trabajo
- 56 El personal no aprovecha la oportunidad de hacerse la prueba voluntaria
- 56 Hay indicios de acoso sexual
- 57 Pérdida del interés de los/as trabajadores/as en los mensajes sobre la prevención del VIH
- 57 Un trabajador enfermo se niega a hacerse la prueba del VIH
- 58 Los derechos de trabajadores/as con VIH están en peligro

Cómo utilizar estas fichas en la práctica

¿Qué tendríamos que hacer si...?

Usen estas fichas en grupos informales, reuniones de la sección sindical, cursos de capacitación, talleres, etc. para suscitar el debate sobre los problemas que podrían afectar al sindicato y a la empresa y para ayudarles a decidir qué política y acción adoptar. También pueden utilizar algunas de estas fichas en juegos de roles.

1. El empleador no comprende los riesgos del VIH para la empresa

Kalpana, empleada de un restaurante del aeropuerto, ha revelado que su marido tiene VIH. Ella no sabe si es o no portadora. La persona responsable de recursos humanos contacta con el representante sindical para estudiar la situación. Sabe poco sobre el VIH y plantea al sindicato preguntas como: ¿Corren riesgo los clientes y el resto del personal si esta trabajadora tiene el VIH?; ¿Puede transmitirse el VIH comiendo los alimentos preparados por una persona seropositiva?; ¿Podemos hacerle la prueba para estar seguros?; Si ella da positivo al VIH, ¿Podemos despedirla o cambiarla a otro puesto donde no toque la comida?.

- ¿Cómo debería responder el sindicato a cada una de estas preguntas?
- ¿Qué consejos debería dar el sindicato respecto a esta trabajadora?
- ¿Qué ayuda debería ofrecer el sindicato a Kalpana?

Ver la Ficha 9 sobre prevención, y también la Nº 3 sobre SIDA como problema en el ámbito laboral, la ficha Nº 5 sobre género y las Fichas Nº 7 y 8 sobre políticas y convenios colectivos de trabajo.

2. El empleador insiste en hacer la prueba del VIH

Alarmada por los datos que sugieren que el personal de aviación civil tiene un índice de VIH por encima de la media, la gerencia de una compañía aérea anuncia que sus empleados y empleadas deberían hacerse la prueba del VIH y que los resultados se mantendrán en el servicio médico. La prueba no es obligatoria al 100% pero la empresa presiona intensamente al personal para que demuestren que no son portadores del VIH.

- ¿Está permitido?
- ¿Es práctico o útil?
- ¿Qué posición debe adoptar el sindicato y cómo asesorará a sus miembros?

Consultar las fichas Nº 4 sobre estigma y discriminación y Nº 10 sobre atención y apoyo (incluidas pruebas); ver también las fichas Nº 7 y 8 sobre políticas y convenios colectivos de trabajo y la ficha Nº 9 sobre prevención.

3. Discriminación por parte de compañeros/as de trabajo

Felipe es un tripulante de cabina abiertamente gay. En el aeropuerto de Chiqarra nota que le recibe fríamente el personal de tierra que allí trabaja y con quien comparte áreas de descanso. Algunos incluso se apartan de la mesa si él se sienta cerca en la cantina. Decide hablar informalmente con el delegado sindical de Chiqarra, pero dice que está dispuesto a recurrir a su propia sección sindical para presentar una queja inicial si la situación no mejora.

- ¿Qué está sucediendo?
- ¿Qué debería de hacer la propia sección sindical del aeropuerto?
- ¿Que debería hacer la sección sindical de Felipe?

Ver Ficha N° 4 sobre estigma y discriminación, Ficha N° 5 sobre género, las Fichas N° 7 y 8 sobre políticas y convenios colectivos y la Ficha N° 9 sobre prevención.

4. El personal no aprovecha la oportunidad de hacerse la prueba voluntariamente

Su compañía ofrece desde hace un año la posibilidad de hacerse voluntariamente la prueba de detección del VIH y de recibir asesoramiento. La gerencia contacta con el sindicato preocupada por el escaso número de trabajadores/as que han decidido hacerse la prueba. El servicio es ofrecido por un proveedor externo que visita la empresa cada cierto tiempo. El personal puede utilizar este servicio durante las horas de trabajo pero tienen que pedir permiso a su supervisor. Aunque se ofrece asesoramiento, la compañía carece de un programa de salud para abordar el VIH/SIDA. Aquellos trabajadores que dan positivo en la prueba tienen que buscarse algún servicio de atención médica.

- ¿Puede ayudar el sindicato en esta situación?
- ¿Qué consejo puede el sindicato dar a la compañía y qué medidas debería tomar el sindicato?

Consulten la Ficha N° 9 sobre prevención y la N° 10 sobre atención y apoyo, además de la Ficha N° 4 sobre estigma y discriminación.

5. Hay indicios de acoso sexual

La mayor parte de los y las tripulantes de cabina representados por su sindicato mantienen buenas relaciones entre sí y los equipos de vuelo se apoyan mutuamente. Sin embargo, últimamente notan que algunas de las tripulantes recién contratadas están descontentas y se perciben tensiones dentro de algunos equipos de vuelo. Escuchan comentar a algunos asistentes de vuelo lo que “les gustaría hacer” a las nuevas contratadas y se dan cuenta de que podrían estar acosando a estas mujeres.

- ¿Es éste un asunto en el que debe intervenir el sindicato o es un problema puramente personal?
- ¿Debe actuar el sindicato? En caso afirmativo, ¿Qué debería hacer?

Ver la Ficha N° 5 sobre igualdad de género, y también la Ficha N° 4 sobre estigma y discriminación, las N° 7 y 8 sobre políticas y convenios colectivos.

6. Pérdida del interés de los/as trabajadores/as en los mensajes sobre la prevención del VIH

La compañía tiene desde hace un tiempo un programa sobre el VIH/SIDA: distribuye folletos y organiza charlas ocasionalmente. Los empleados y empleadas se interesaron al principio pero ahora apenas prestan atención. El sindicato quiere revitalizar los programas, está convencido de la importancia de la prevención eficaz.

- ¿Debería el sindicato convocar una reunión de la sección sindical y presentar propuestas para llevarlas a la gerencia?; ¿Qué propuestas deberían presentarse?
- Podrían también considerar si merece la pena un programa de salud o de pruebas de detección más amplio.

Nota: esta actividad puede también convertirse en una actividad de juego de roles, en la que los miembros del grupo adoptan roles distintos: unos de responsables sindicales y otros de trabajadores/as que asisten a la reunión de la sección sindical.

Ver la Ficha Nº 9 sobre prevención, y también las Fichas Nº 1 sobre SIDA como problema sindical y la Nº 7 sobre políticas y programas en el lugar de trabajo.

7. Un trabajador enfermo se niega a hacerse la prueba del VIH

Leonardo lleva un tiempo con aspecto de enfermo pero cada vez que un compañero de la oficina de la aerolínea le pregunta, responde que se encuentra bien. La compañía y el sindicato colaboran para capacitar y apoyar una buena red de colegas educadores/as. Se reúnen para analizar sus temores respecto a la salud de Leonardo. Deciden que uno de ellos hablará directamente con él y deciden que sea la persona más cercana a Leonardo en edad y categoría. Federico habla con Leonardo y le pregunta si se ha hecho algún examen médico últimamente (no menciona específicamente ni el VIH ni las pruebas de detección). Charlan en varias ocasiones y Federico le anima a que se haga todos los análisis de sangre necesarios. Se ofrece a acompañarle a la clínica, si así lo desea. Leonardo acaba admitiendo que teme ser portador del VIH y acepta hacerse la prueba.

- Analicen este ejemplo y qué lecciones pueden aprender.
- ¿Tienen ustedes experiencia con personas que se niegan a hacerse la prueba de detección? ¿Entienden sus razones para ello?.
- ¿Qué argumentos pueden ustedes utilizar para convencer a alguien de que someterse a la prueba puede ser útil, especialmente si parecen sentirse enfermos/as?.
- Analizar qué tipo de personas deberían convertirse en colegas educadores/as y cómo se las puede formar para ello.

Nota: la conversación entre Federico y Leonardo puede servir también para una breve actividad de juego de roles y después analizarla con el resto de los miembros de su grupo.

Ver la Ficha Nº 9 sobre prevención, Nº 1 sobre SIDA como problema sindical, Nº 10 sobre atención y apoyo, y Nº 11 sobre apoyo sindical a miembros seropositivos.

8. Los derechos de trabajadores y trabajadoras con VIH están en peligro

Omar es un despachador de equipajes seropositivo que se siente cansado y no puede mantener el ritmo de carga y descarga de equipajes. Con frecuencia le dan de baja por enfermedad. La compañía le indica que una vez termine su baja por enfermedad tendrá que hacer uso de sus vacaciones anuales y, después, darse de baja no retribuida. Sus compañeros y compañeras también están irritados por su lentitud y absentismo ya que obstaculiza el cumplimiento de los objetivos que les imponen y de los que dependen sus complementos salariales. La compañía carece de una política o acuerdo que cubra el VIH.

- ¿Qué posición debería adoptar el sindicato?
- ¿Cuáles son los derechos de Omar y cómo puede protegerlos el sindicato?

Ver la Ficha Nº 10 sobre atención y apoyo, también la Nº 4 sobre discriminación, Nº 7 y 8 sobre políticas y convenios colectivos y Nº 11 sobre apoyo sindical a miembros seropositivos.

Casos prácticos

Se trata de ejemplos reales sobre las respuestas que los sindicatos han dado para solucionar los problemas surgidos en situaciones concretas. Sirven de modelo de buenas prácticas y de lecciones que es preciso aprender para ayudar a otros sindicatos a planificar sus propias actividades.

1. Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del Transporte y las Comunicaciones (TCWTUIF), Etiopía

Esta federación congrega a 34 sindicatos de la industria de las comunicaciones, marítima, carreteras, transporte ferroviario y aviación civil. Es una de las nueve federaciones de industria que forman parte de la confederación de sindicatos etíopes, por cuyas políticas se rigen los nueve miembros.

“Fue un camionero quien nos planteó por primera vez este problema”, explica el secretario general, Daniel Gebeyehu. “Estaba a punto de perder su empleo por ser seropositivo y, en su desesperación, amenazaba con prenderse fuego dentro de su camión-cisterna. Gracias a la rápida intervención policial se pudo salvar su vida. Cuando su caso llegó a los tribunales, explicó que el rechazo que había padecido en su empresa le llevó a esa acción desesperada”. Esta historia tiene un final feliz porque el sindicato tomó cartas en el asunto y apoyó a este hombre que pudo superar su trauma y se convirtió en educador de otros colegas; ayudó a informar a otros camioneros sobre el virus y la importancia de tomar medidas de prevención.

Pero el problema general del rechazo y la discriminación de las personas con VIH/SIDA en las empresas continúa siendo muy grave en Etiopía. Los estudios revelan que el VIH/SIDA se concentra especialmente entre el personal de fábricas, transporte y comunicaciones. Hay un importante aumento del ausentismo y de pérdida de mano de obra. Así que, además de cobrarse una factura directa en vidas humanas, la infección amenaza con tener unas repercusiones económicas desproporcionadas para el país.

Gracias a la organización centralizada del sindicalismo etíope, una vez adoptada la decisión en 1998 de incluir el VIH/SIDA en la agenda sindical, todos los sectores cubiertos por la TCWTUIF y por la confederación al completo se comprometieron a convertir el VIH/SIDA en un tema transversal.

Estrategia a largo plazo

Junto con la confederación, la TCWTUIF acordó una política sobre VIH/SIDA en la empresa y un plan estratégico de prevención del VIH. El primer componente de su estrategia fue establecer comités de VIH/SIDA en los lugares de trabajo y lanzar una campaña de prevención a través de la educación, videos, de la radio y de otros medios de comunicación. Además, animó a las secciones locales de los sindicatos a incluir el VIH/SIDA en sus programas básicos dirigidos a trabajadores/as y a negociar la inclusión del VIH como un problema del ámbito laboral y a proteger a los trabajadores y trabajadoras.

La Federación tiene un sólido historial de negociación colectiva y ha conseguido progresivamente incluir el VIH/SIDA en todos los acuerdos que ha firmado (alrededor de 30). Además firmó un memorando de entendimiento con el Ministerio de Trabajo y con otros Ministerios, como el de Transportes y Aviación, en el que también se incluye el VIH y el SIDA. Los acuerdos cubren temas como la no discriminación, servicios de asesoramiento, pruebas de detección, atención y apoyo, incluido tratamiento.

Aviación civil

Las negociaciones con aeropuertos de Etiopía y con el Ministerio culminaron con una política de empresa sobre VIH/SIDA acompañada de un manual que asesora sobre su aplicación. Además, acordó un convenio colectivo de trabajo que incluye una disposición de atención médica a los trabajadores y trabajadoras afectados por el VIH. La Federación ha conseguido, además, incluir una cláusula sobre VIH/SIDA en los convenios colectivos firmados con aerolíneas extranjeras que utilizan los aeropuertos etíopes, aunque aún carecen de una política o manual que asesore en su implementación.

Campañas de detección en aeropuertos etíopes

La TCWUIF lanzó una serie de campañas de asesoramiento y pruebas de detección voluntarias en abril de 2010 en el aeropuerto de Adis Abeba, entre otros del país, en colaboración con la Autoridad Aeroportuaria Etíope y Aerolíneas Etíopes. Un gran número de empleados y empleadas se hicieron la prueba y, en algunos lugares, se dejaban fotografiar mientras se hacían el análisis de sangre, para animar a otros colegas a participar. Los miembros comentaron lo cómodo que les resultó que la prueba se realizara en su lugar de trabajo. La participación del sindicato quitó miedos a muchos trabajadores/as sobre la confidencialidad o las consecuencias de un resultado positivo en las pruebas.

Zelege Mena, Responsable de Educación y Presidente de Aviación Civil de la ITF en África, comentó: *“Las personas que se hicieron la prueba comentaban lo importantes que son estas pruebas para su salud. Muchas otras personas que no se hicieron la prueba se interesaron por saber cuándo sería la próxima campaña”*.

Cambiar actitudes y comportamientos

Además de desarrollar estratégicamente estructuras, políticas y acuerdos importantes, la Federación ha dedicado una gran dosis de energía a confrontar algunas de las actitudes y comportamientos que propician el avance de la epidemia. Entre éstas, hablar abiertamente sobre las relaciones sexuales con múltiples parejas; acabar con el rechazo hacia el uso de los preservativos entre los hombres; abordar el estigma social hacia quienes tienen VIH/SIDA; cuidar de algunos del gran número de hijos e hijas huérfanos debido a esta enfermedad. El sindicato reconoce también las repercusiones de problemas estructurales, como falta de educación, de servicios sanitarios (especialmente en las zonas rurales) y separaciones familiares.

“El apoyo de la ITF y de las organizaciones donantes ha sido crucial, pero estamos dispuestos a no siempre depender de la ayuda externa. Nos comprometemos a utilizar las estructuras sindicales existentes para desplegar servicios de atención locales que aborden el abanico de problemas que deben afrontar las personas que viven con el VIH/SIDA, y a desplegar programas que generen ingresos para ayudar a los huérfanos del SIDA y a las familias afectadas por el virus”, Daniel Gebayu.

2. Unión de Trabajadores de Comercios y Oficina (CCWU), Guyana

El Caribe presenta el segundo mayor nivel de prevalencia del VIH en el mundo después del África subsahariana. Los gobiernos de la región no han tardado en poner manos a la obra y también se ha movilizado la sociedad. Pero aun así, no hay acceso universal a los servicios de prevención y tratamiento necesarios y los sindicatos observan que muchos trabajadores y trabajadoras no se benefician de políticas o acuerdos en el lugar de trabajo que incluyan el VIH/SIDA.

Estrategia sindical: firmar acuerdos de empresa sobre VIH/SIDA en cada sector

El sindicato CCWU, afiliado a la ITF, representa al personal de transporte y turismo, así como de comercio y finanzas. Cuenta aproximadamente con 2.000 miembros, casi la mitad de los cuales son mujeres. La política del sindicato es que todos los convenios colectivos de trabajo en todos los sectores en los que está presente deberían incluir disposiciones sobre el VIH/SIDA. Para ello, el sindicato redactó varios derechos fundamentales y normas mínimas, basadas en el Repertorio de Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo.

Una política ampliamente compartida con otros sindicatos y empleadores. “Al principio, algunas empresas no mostraban interés. Tuvimos que seguir insistiéndoles para convencerlas de que participaran. Pero hoy hay una buena colaboración trabajador-gerencia, así como una acción tripartita apoyada por el gobierno”, afirma Sherwood Clarke, Coordinadora de VIH/SIDA de la CCWU.

Encuesta de la compañía

La CCWU realizó una encuesta a 10 compañías en el último trimestre de 2008 para conocer los comportamientos de riesgo y las actitudes hacia otros compañeros/as que viven con el VIH, además de la existencia de políticas de empresa y programas sobre VIH/SIDA. Entre los resultados, cabe destacar que el 19% de los hombres entrevistados afirmaron mantener relaciones sexuales sin protección con personas que no eran ni su pareja fija, ni su cónyuge; el 40% de quienes respondieron creían que un trabajador que revele que es seropositivo al VIH sería despedido; alrededor del 40% indicó que se sentirían incómodos trabajando con un colega seropositivo al VIH; más mujeres que hombres se mostraron favorables al uso de los preservativos; ninguna de las 10 compañías contaba con políticas o servicios relacionados con el VIH.

A finales de 2009 la mitad de las compañías habían introducido políticas sobre VIH/SIDA en las empresas y el resto esperaba tener finalizadas sus políticas en el trimestre siguiente.

Aviación civil

El enfoque en el sector de aviación civil, en colaboración con el empleador, ha sido incluir el VIH/SIDA en la estrategia global de salud y seguridad. Cheddi Jagan International Airport Corporation ya contaba con un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional en funcionamiento, con un programa de actividades y con la decisión del sindicato de incluir los temas del SIDA entre las responsabilidades del Comité. Otras compañías aéreas consideraron esta estrategia más viable económicamente y al sindicato le resultó más fácil animar a los trabajadores y trabajadoras a que se involucraran.

Esto no significa que se hayan minimizado los temas relacionados con el SIDA o que se ignoren los riesgos específicos. La capacitación y el desarrollo de las capacidades son prioritarios como apoyo a un cambio de comportamiento sustentable. Se ofrece información y educación utilizando técnicas interactivas que las hacen más atractivas. También hay una red de colegas educadores/as y el programa es eficaz y responde a las necesidades. Al mismo tiempo, la CCWU capacita a varios trabajadores/as clave para que negocien una política o acuerdo sobre SIDA, cuando surge la oportunidad, o para que supervisen el cumplimiento de las disposiciones vigentes. La CCWU ha establecido además un programa de mentores que apoya a los/as colegas educadores/as y garantiza la colaboración con las personas designadas en la empresa.

La política sobre VIH/SIDA negociada con Cheddi Jagan International Airport Corporation contempla la discriminación, incluye actividades de prevención, educativas, distribución de preservativos y ofrece información sobre ETS, servicios de pruebas de detección y tratamiento.

Formación en el aeropuerto

Más de 100 miembros de aviación civil de la CCWU asistieron al curso de formación sobre VIH/SIDA ofrecido por la Cheddi Jagan International Airport Corporation en Guyana. Como organización afiliada a la ITF, CCWU tiene acceso a un amplio abanico de materiales de campaña y de educación. El sindicato los utilizó para apoyar su curso. Ofreció ejemplos de estigma y de discriminación y ayudó a que los y las participantes reflexionaran sobre cómo abordarlos. El curso se centró también en iniciar un diálogo social con los pasajeros sobre información acerca del VIH, actitudes y riesgos, utilizando como punto de entrada la etiqueta sobre el VIH para equipajes de la ITF.

“Las encuestas que hicimos antes y después del programa muestran cambios de comportamiento graduales entre el personal de aviación civil, entre los que destaca una actitud más positiva hacia el uso de preservativos y una mayor aceptación y apoyo hacia las personas que viven con VIH. Si bien algunos de estos cambios continúan siendo modestos, son importantes dado que en el entorno donde se dan están consolidados el estigma y la discriminación hacia el VIH/SIDA”.

“El estigma y la resultante discriminación asociada al VIH son uno de los obstáculos más difíciles que encontramos para una eficaz prevención del VIH. Se generan, en gran medida, a partir del miedo y de la falta de conocimiento sobre esta enfermedad. Frena a las personas a la hora de negociar un sexo seguro, de hacerse pruebas, de revelar su estado a sus parejas o de buscar tratamiento. Muchos/as (trabajadores/as) dicen que no buscan tratamiento al VIH o a otras ETS por temor al rechazo y a la discriminación”, Sherwood Clarke.

Para más información sobre la CCWU y su rol como representante del Mecanismo de Coordinación de la Guyana para el Fondo Global, ver: VIH/SIDA: Los sindicatos del transporte pasan a la acción. Casos prácticos y buenas prácticas de las afiliadas a la ITF: www.itfglobal.org/files/publications/SPA/26685/HIV_BestPractice_Spanish.pdf

Preguntas para el debate sobre casos prácticos de Etiopía y Guyana

La negociación colectiva es la estrategia sindical fundamental. ¿Creen que la negociación puede utilizarse para mejorar las condiciones de los trabajadores/as en relación al VIH/SIDA? Analicen las principales disposiciones que, en su opinión, sería útil incluir en un convenio colectivo de trabajo. ¿Qué prefieren ustedes añadir alguna cláusula sobre el VIH/SIDA a un acuerdo ya vigente o establecer un acuerdo por separado?.

La CCWU se centró en políticas y acuerdos en el lugar de trabajo, es decir, empezó involucrando a los empleadores. ¿Han contactado ustedes con su(s) empleador(es) para tratar la problemática del VIH? Compartan sus opiniones sobre los beneficios y problemas de la colaboración.

Casi en todas partes el estigma y la discriminación son obstáculos para la defensa de los derechos y la oferta de atención y prevención. ¿Cuál es su experiencia y qué se puede hacer? Compartan sus opiniones sobre las acciones y resultados.

Analicen los beneficios de i) la campaña de asesoramiento y pruebas de detección voluntarias ii) el uso de colegas educadores/as ¿Tienen experiencia con alguna de estas iniciativas? ¿Qué lecciones se pueden aprender sobre cómo promover e impulsar los cambios en comportamiento y actitudes?.

3. Revocados dos casos de despidos improcedentes en Brasil

En dos recientes casos*(2011), el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil falló a favor de trabajadores seropositivos, declaró improcedentes su despidos y ordenó su readmisión e indemnización por los salarios y prestaciones no percibidos.

Ambos afectados argumentaron que sus despidos se debían a su condición de seropositivos y que, por lo tanto, se trataba de una discriminación por parte de la empresa que viola sus derechos fundamentales según la Constitución brasileña. Ambos reclamaron su readmisión y el pago retroactivo de sus salarios y prestaciones.

En sus sentencias, el Tribunal hizo referencia a dos normas fundamentales internacionales de la OIT: el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 y la Recomendación N° 200 sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010. En ambos casos, el Tribunal hizo mención de los párrafos 10 y 11 de la Recomendación 200 que disponen que el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo, ni un motivo para terminar una relación de trabajo. La sentencia del Tribunal también pone de relieve que la Recomendación 200 insta a los Estados miembros de la OIT a promover el mantenimiento en su puesto de trabajo y la contratación de personas que viven con el VIH.

Examinando la cuestión de las evidencias en los dos casos, el Tribunal determinó que el empleador demandado (y no el demandante) tenía el deber de demostrar que se trataba de un despido precedente no provocado por el estado serológico respecto al VIH del demandante.

* Adriana Ricardo da Rosa contra SOPAL – Sociedade de Ônibus Porto Alegre Ltda. (Caso No. TST-RR-104900-64.2002.5.04.0022, 3 de agosto de 2011) y Edson Osório Leites contra SOGAL – Sociedade de Ônibus Gaúcha Ltda (Caso No. TST-RR-61600-92.2005.5.04.0201, 22 de junio de 2011).

Fuente: web de la OIT/SIDA

Preguntas para el debate

Trabajadores/as y sus representantes recurren a veces a los tribunales cuando no existe ningún acuerdo vigente o cuando los derechos no se respetan.

¿Qué maquinaria jurídica (tribunales, magistratura laboral...) hay en su país y cómo pueden acceder a ella los sindicatos?

Busquen y debatan ejemplos de su país en los que los sindicatos u otras organizaciones (asociaciones de asesoramiento legal) recurren a la ley en casos de discriminación (no necesariamente relacionados con el VIH). ¿Qué lecciones se pueden aprender y cómo pueden aplicarse a la discriminación relacionada con el VIH, sobre todo en el lugar de trabajo?

Sección seis:

Guía de la OIT sobre VIH/SIDA para sindicatos

69	Otros recursos
71	Siglas y abreviaturas

La guía de la OIT/ACTRAV sobre VIH/SIDA para sindicatos y otros recursos

Dicha guía contiene un CD con el texto completo, redactado pensando especialmente en los sindicatos y en los/las coordinadores/as de VIH/SIDA. La incluimos por ser una herramienta general y práctica que puede apoyar la labor de los sindicatos en materia de VIH/SIDA en cualquier lugar del mundo. Complementa la guía de la ITF con información más detallada y asesoramiento sobre las competencias necesarias. Incluye desde actividades didácticas a asistencia paso a paso en la redacción de una propuesta de proyecto. Contiene, por ejemplo, el texto completo del Repertorio de Prácticas de la OIT y la Recomendación 200 sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo. Cada Ficha de la Guía de la ITF les remite a las secciones pertinentes de la guía de la OIT.

Guía práctica para sindicatos sobre VIH y SIDA: información básica, asesoramiento sobre cómo desarrollar políticas y programas y ejemplos de acción sindical (OIT/ ACTRAV OIT/SIDA, 2010)

Resumen de contenidos

La guía contiene:

- Una guía sobre su utilización
- Seis cuadernos que explican cómo abordar el VIH/SIDA en el mundo del trabajo
- Una recopilación de ejercicios didácticos, estudios de casos y recursos informativos
- Un CD-ROM con las principales publicaciones de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo
- Un DVD con el video “La respuesta al VIH/SIDA en los lugares de trabajo en África (disponible en inglés y en francés)

Además de presentar su principal objetivo y una panorámica de sus contenidos, la guía incluye ejercicios y actividades didácticas listas para su utilización por los y las formadores/as; ocho estudios de casos que muestran las acciones adoptadas por los sindicatos en materia del SIDA en varios lugares del mundo; y una recopilación abundante de políticas de empresa y convenios colectivos relacionados con el VIH/SIDA, además de una lista de materiales que pueden utilizar como recursos.

Los seis cuadernos cubren los temas siguientes:

Información básica sobre el VIH/SIDA: Este cuaderno incluye información sobre algunos de los aspectos médicos de la enfermedad, así como sobre documentos políticos internacionales fundamentales y algunos de los actores clave para dar una respuesta global al VIH/SIDA.

El respeto a los derechos: es la clave para las actuaciones de los sindicatos y en el lugar de trabajo. Este cuaderno describe la necesidad de enfrentar el VIH/SIDA mediante una estrategia basada en el respeto a los derechos, incluida la igualdad entre los hombres y las mujeres, y el rol que los sindicatos pueden desempeñar.

Contiene el texto de la Recomendación 200 sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo y sugiere formas en que los sindicatos pueden utilizarla para mejorar su labor.

Los pilares de un programa contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo: un programa eficaz contra el VIH/SIDA se articula alrededor de tres pilares: la atención y el apoyo, la prevención y el tratamiento, firmemente anclados en el respeto de los derechos. Explica asimismo el objetivo del acceso universal, los costos y beneficios de los servicios ofrecidos desde el lugar de trabajo, y presenta consejos y buenas prácticas. Se abordan en detalle temas clave como las pruebas de detección voluntarias, el cambio de comportamiento y herramientas de salud y seguridad ocupacional y de comunicación.

Diseño e implementación de un programa sindical: este cuaderno enseña a diseñar e implementar un programa de educación y capacitación para los miembros. Incluye la planificación, elaboración, monitorización y evaluación.

Movilizar los recursos para acciones sindicales: Este cuaderno ayuda a los sindicatos a identificar las fuentes de financiación a nivel nacional, a comprender los requisitos de las organizaciones donantes y a conectarlos con las necesidades de los sindicatos.

Elaboración de proyectos y redacción de propuestas. Este cuaderno ayuda en el proceso de presentar una propuesta válida. Explica algunos métodos y herramientas de planificación de proyectos, como el ciclo de gestión de un proyecto y la matriz de planificación de un proyecto.

Otros recursos de los sindicatos afiliados a la ITF (en la guía de la OIT también encontrarán una lista muy completa de recursos)

Programa VIH/SIDA de la ITF: www.itfglobal.org/HIV-AIDS/index.cfm

Informe sobre la encuesta de aviación civil de la ITF:
www.itfglobal.org/civil-aviation/study.cfm

VIH/SIDA: Los sindicatos del transporte pasan a la acción. Casos prácticos y buenas prácticas de las afiliadas a la ITF:
www.itfglobal.org/files/publications/SPA/26685/HIV_BestPractice_Spanish.pdf

CSI: www.ituc-csi.org/hiv-aids.html?lang=es

Programa de la OIT sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (OIT/SIDA):
www.ilo.org/aids/lang--es/index.htm

Oficina de la OIT para actividades de los trabajadores (OIT/ACTRAV):
www.ilo.org/actrav/lang--es/index.htm

ONUSIDA: www.unaids.org/es/

El Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria:
www.theglobalfund.org/es/

Siglas y abreviaturas

Nota: estas siglas y abreviaturas también aparecen bajo su nombre completo en la presente guía.

ACTRAV	Oficina de Actividades de la OIT para los/as trabajadores/as
ARV	Antirretroviral (medicación/tratamientos)
CNC	Convenio de Negociación Colectiva
OSC	Organizaciones de la sociedad civil
IEC	Información, educación y comunicación
OTI	Organización Internacional del Trabajo
OIT/SIDA	Programa de la OIT sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo
ETS	Enfermedades de transmisión sexual
CSI	Confederación Sindical Internacional
MARP	(siglas en inglés) Población de mayor riesgo
MyE	Monitorización y evaluación
CNCS	Consejo Nacional de Lucha contra el SIDA
CCN	Comité de Coordinación Nacional (organizaciones afiliadas a la ITF)
ONG	Organización no gubernamental (sin ánimo de lucro)
SSO	Seguridad y salud ocupacional
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
APV	Asesoramiento y pruebas voluntarias
OMS	Organización Mundial de la Salud

Blank page with horizontal dotted lines for writing.

Blank page with horizontal dotted lines for writing.



Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR, Reino Unido

Tel.: +44 (0)20 7403 2733

Fax: +44 (0)20 7357 7871

E-mail: mail@itf.org.uk

www.itfglobal.org

ISBN: 1-904676-60-X