

El **VIH** y el **SIDA** en el lugar de trabajo



Organización
Internacional
del Trabajo



“El VIH y SIDA en el lugar de trabajo”

INDICE GENERAL

CAPÍTULO 1	7
¿QUÉ ES IMPORTANTE SABER SOBRE EL VIH Y SIDA?.....	7
1.1. Objetivos del capítulo.....	9
1.2. ¿Qué es importante saber sobre el VIH y SIDA?.....	9
1.3. ¿Cuál es la diferencia entre VIH y SIDA?.....	9
1.4. ¿Cómo prevenir el VIH y SIDA?.....	11
1.5. El tratamiento del VIH.....	12
CAPÍTULO 2	13
EL VIH Y SIDA Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL	13
2.1. Objetivos del capítulo.....	15
2.2. La epidemia del VIH y SIDA en Bolivia.....	15
2.3. Impacto del VIH y SIDA en las empresas	18
CAPÍTULO 3	19
ESTRATEGIA FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL ÁMBITO LABORAL	19
3.1. Objetivos del capítulo.....	21
3.2. Directrices para las organizaciones de empleadores.....	21
3.3. Directrices para las empresas.....	22
CAPÍTULO 4	29
LEGISLACIÓN FRENTE AL VIH Y SIDA.....	29
4.1. Objetivo del capítulo.....	31
4.2. El VIH y SIDA en el entorno laboral, desde la perspectiva legal boliviana	31
CAPÍTULO 5	33
EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y EL VIH Y SIDA EN BOLIVIA.....	33
5.1. Objetivos del capítulo.....	35
5.2. El sector del transporte y el VIH y SIDA en Bolivia.....	35
5.3. ¿Cómo se maneja la prevención en el sector?.....	36
5.4. La historia sexual y las actividades de riesgo.....	37
5.5. Recomendaciones prácticas para diseñar programas de prevención del VIH y SIDA en empresas de transporte.....	39

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en español.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

CAPÍTULO 1

¿QUÉ ES IMPORTANTE SABER SOBRE EL VIH Y SIDA?



1.1. Objetivos del capítulo

Lograr que los participantes:

- Se informen sobre el VIH y SIDA
- Conozcan la diferencia entre VIH y SIDA
- Conozcan medios o vías de transmisión del VIH
- Conozcan algunos mitos y estereotipos sobre el VIH
- Conozcan cómo prevenir el VIH
- Conozcan sobre la terapia antirretroviral

1.2. ¿Qué es importante saber sobre el VIH y SIDA?

La mejor medida preventiva contra la epidemia del VIH es conocerla. Esto es necesario además para sobrellevar la enfermedad, pero también para aprender a respetar a las personas que la padecen.¹



Como parte de la responsabilidad social empresarial es importante velar por el bienestar de todos los funcionarios, puesto que su salud contribuirá a un mayor rendimiento laboral y económico, por lo tanto está en nuestras manos informar e informarnos sobre el VIH y SIDA.

En este primer capítulo se resumen algunos datos básicos sobre el VIH y SIDA.



RECORDAR

Que un trabajador satisfecho contribuye a un mayor rendimiento laboral.

1.3. ¿Cuál es la diferencia entre VIH y SIDA?

VIH: significa Virus de Inmunodeficiencia Humana que ataca al sistema inmunológico o de defensa del cuerpo humano, especialmente a las llamadas células CD-4 (también llamadas "células T")².

SIDA: significa Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, es una enfermedad que afecta a las personas que adquieren el VIH. Se dice que una persona padece de SIDA, cuando su organismo pierde la capacidad de defender al cuerpo de cualquier tipo de infección³.

Las personas con VIH tienen el virus en su organismo pero aún tiene suficientes células T para defenderlo. En esta etapa es **VITAL INICIAR Y MANTENER TRATAMIENTO MÉDICO** antes que el virus termine debilitando el sistema de defensas del cuerpo.

¹ USAID, PASCA, AED. Módulo Básico de capacitación sobre VIH y el mundo de las empresas. Respuesta empresarial al VIH. San José, Costa Rica. 2014 p. 8

² Basado en Mónica Yaskic P., Virginia Zárate R. y Juan Carlos Borda V. "Cuaderno de Capacitación en Educación para la sexualidad" Ministerio de Educación – VEA y Ministerio de Salud y Previsión Social. Tercera edición, Noviembre 2001, La Paz-Bolivia. Páginas 124 a 130.

³ Ibíd.

Las personas con SIDA tienen su sistema inmunológico debilitado y corren riesgo de contraer enfermedades oportunistas (enfermedades que se aprovechan de esta debilidad para atacar el cuerpo)⁴.

¿Cuáles son los medios de transmisión del VIH?

Existen falsas creencias sobre cómo se transmite el VIH, lo que dificulta la prevención y aumenta la discriminación y estigmatización hacia las personas que viven con él, por lo que es importante **conocer los modos de transmisión del VIH y como NO se transmite el VIH:**

Cómo se transmite el VIH	Como NO se transmite el VIH ⁵
<p>Transmisión sexual: Ocurre cuando se tienen relaciones sexuales vaginales, orales o anales con una persona que tiene el VIH sin el uso correcto del condón (masculino o femenino).</p> <p>Más del 80% de las nuevas infecciones de VIH a nivel mundial se dan por este modo de transmisión.</p> <p>Transmisión sanguínea: Mediante el uso de equipo de inyección contaminado, al recibir una transfusión de sangre ó mediante un trasplante de órganos y/o tejidos infectados. La mayoría de las infecciones por riesgo ocupacional en centros de salud, ocurren por esta vía, en descuidos del manejo de las normas básicas de bioseguridad.</p> <p>Transmisión de madre a hijo (o transmisión vertical): Es la que ocurre cuando la madre transmite el VIH a su hijo, durante el embarazo, parto o lactancia.</p> <p>En el caso de que la mujer en gestación viva con el VIH, para prevenir la transmisión vertical se le administra a ambos terapia antirretroviral durante el embarazo a partir de la 14va. semana, hasta iniciado el trabajo de parto. Dicha terapia será detallada más adelante en el capítulo.</p> <p>Durante el parto se recomienda parto seco o cesárea. Se evitará la lactancia materna ya que el VIH se puede transmitir a través de la leche materna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La respiración. • La saliva. • El contacto casual por el tacto. • Dar la mano, abrazar o besar. • Masturbarse mutuamente sin penetración con otra persona. • Compartir toallas o servilletas. • Compartir utensilios como vasos, tazas o cucharas o comidas. • Usar el servicio sanitario o la piscina. • Auxiliar a un compañero accidentado (siempre que se tomen las medidas universales de cuidado: guantes desechables y mascarillas para evitar contacto con líquidos corporales). • No se puede adquirir el VIH por la picadura de un mosquito, la mordedura de un perro.

⁴ Ángel Alberto Pinto Molina (CSO) "Guía para la aplicación de la directriz "Prevención y abordaje del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo" MTSS, CSO, OIT, CIPAC Y el Consejo Nacional de Atención Integral del VIH-SIDA. Costa Rica .Páginas 17 y 18

⁵ (Basado en) Mónica Yasksic P., Virginia Zárate R. y Juan Carlos Borda V. "Cuaderno de Capacitación en Educación para la sexualidad" Ministerio de Educación – VEA y Ministerio de Salud y Previsión Social. Tercera edición, Noviembre 2001, La Paz-Bolivia. Páginas 124 a 130.

Mitos y estereotipos sobre el VIH

Cuando recién se descubrió el SIDA, esta era una enfermedad muy misteriosa. Causó la muerte de numerosas personas y muchos reaccionaron con miedo e inventaron historias (que se convirtieron en mitos) para justificar su temor y su rechazo hacia las personas infectadas con este virus. Aquí mencionamos algunos⁶:

- El VIH es una sentencia de muerte: **FALSO**
- La prevención no funciona: **FALSO**
- El VIH se transmite con un beso, un abrazo o una lágrima: **FALSO**
- Las esposas fieles no están en riesgo: **FALSO**
- La transmisión del VIH está directamente relacionado con la orientación sexual: **FALSO**

1.4. ¿Cómo prevenir el VIH y SIDA?

"El círculo efectivo de la prevención"



⁶ Ángel Alberto Pinto Molina (CSO) "Guía para la aplicación de la directriz "Prevención y abordaje del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo" MTSS, CSO, OIT, CIPAC Y el Consejo Nacional de Atención Integral del VIH-SIDA. Costa Rica .Páginas 35 y 36.

El círculo efectivo de la prevención:

- **Información.-** Es necesario recibir información adecuada y veraz sobre el VIH y SIDA.
- **Uso correcto y sistemático del condón.-** El uso correcto y consistente del condón (sea éste femenino o masculino en todas las relaciones sexuales vaginales, anales y orales) garantiza en un 97% la protección ante el VIH.
- **Fidelidad mutua en la pareja.-** Mantener una relación de pareja basada en la fidelidad y la confianza mutua es importante para prevenir el VIH (para que sea efectiva, ambas personas en la relación tienen que ser fieles).
- **Pruebas de detección del VIH⁷.**- Las pruebas de detección del VIH son ejes tanto para las intervenciones de prevención como para las de tratamiento. Las 3 "C" continúan siendo los principios fundamentales para efectuar todo tipo de pruebas del VIH. Estas deben ser confidenciales, venir acompañadas de consejo o asesoramiento y llevarse a cabo solo con el consentimiento informado; es decir, que son a la vez informadas y voluntarias.
- **Evitar los excesos.-** El consumo excesivo de alcohol, está asociado a las conductas de riesgo, ya que la persona que se encuentra bajo la influencia de esta sustancia posee menor grado de conciencia ante sus acciones.
- **Abstinencia.-** La abstinencia conlleva el evitar mantener relaciones sexuales. Este es el método más seguro de todos. Sin embargo, es una decisión personal y es un derecho de toda persona optar o no por él.
- **Prácticas sexuales no penetrativas.-** Puede ser mediante la masturbación mutua o independiente, caricias, besos y otras formas de afecto que no incluyan la penetración de los órganos genitales.



RECUERDA: "¡El VIH no tiene cura, pero si se puede prevenir!"

1.5. El tratamiento del VIH

La terapia o tratamiento para el VIH es llamada terapia antirretroviral o tratamiento antirretrovírico, consta de una combinación de tres o más medicamentos antirretrovíricos o antirretrovirales. Ésta no cura el VIH, pero puede disminuir la cantidad del virus en la sangre aunque no se elimina. La reducción de la cantidad de VIH en el cuerpo permite al sistema inmunológico funcionar mejor, por lo que el cuerpo puede afrontar mejor las infecciones. En Bolivia este tratamiento está asegurado por la Ley 3729 Art. 5 y 32, y el Estado debe proveerlo a todas las personas que lo necesiten.

En Bolivia se desarrolló la Ley 3729 "Ley para la prevención del VIH y SIDA, protección de los derechos humanos y asistencia multidisciplinaria para las personas que viven con el VIH", misma que será revisada en el capítulo 4.

¡Ser replicadores de la información en nuestros lugares de trabajo, dentro de nuestras familias, amistades y el contexto que nos rodea es nuestro derecho y nuestro deber!

⁷ ONUSIDA. Orientaciones terminológicas, octubre de 2011. Página 23.

CAPÍTULO 2

EL VIH Y SIDA Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL



2.1. Objetivos del capítulo

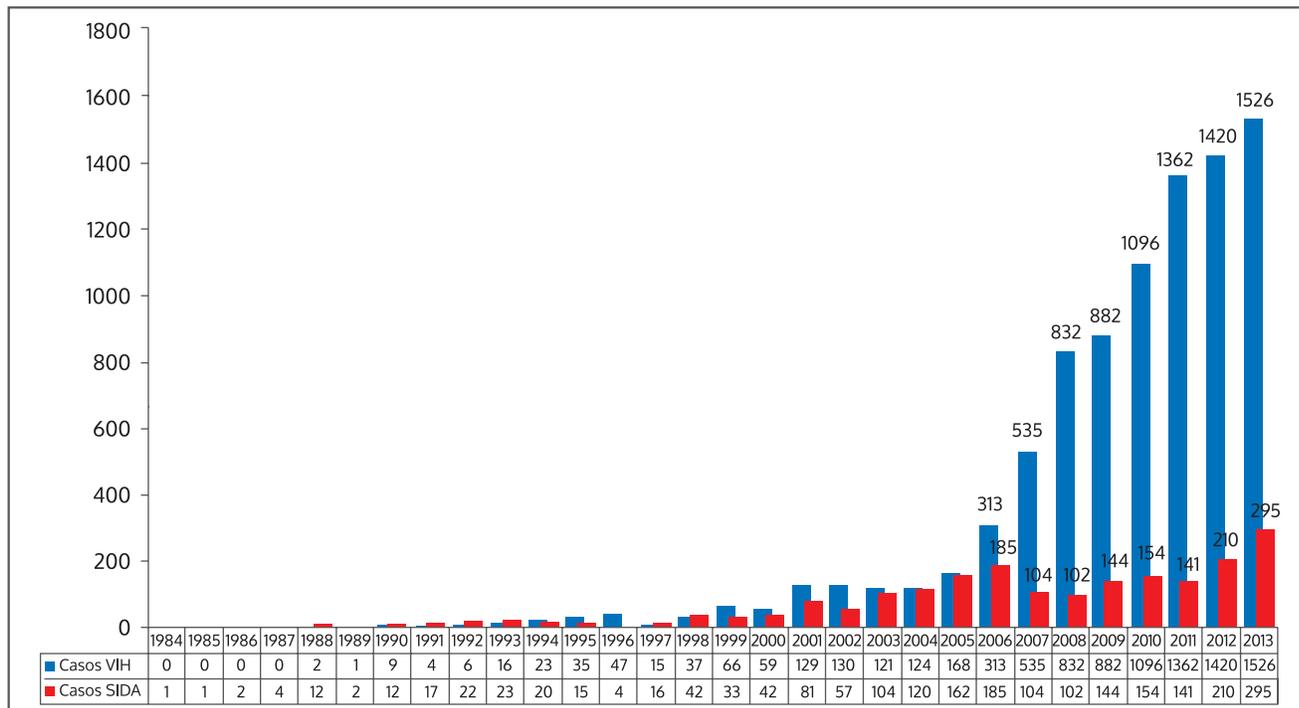
Lograr que los participantes:

- Conozcan la distribución geográfica de casos de VIH y SIDA en Bolivia.
- Comprendan el impacto que puede causar el VIH y SIDA en la empresa.

2.2. La epidemia del VIH y SIDA en Bolivia

En Bolivia, el primer caso se reportó en 1984 en Santa Cruz. En la actualidad, ese departamento representa el 52% de la población infectada.⁸ La relación entre hombres/mujeres es de 1,7 a 1, es decir que de cada 10 mujeres con VIH-positiva, existen 17 hombres en igual condición y 6 de cada 10 personas con VIH y SIDA tienen entre 15 y 34 años.⁹ La falta de información y carencia de programas de prevención en relación al VIH y SIDA en el territorio nacional, tuvo como resultado el incremento progresivo de personas que viven con VIH.

Bolivia: Casos Notificados de VIH y SIDA (1984 - 2013)



FUENTE: Programa Nacional ITS/VIH Y SIDA. Situación actual de la Epidemia del VIH/SIDA en Bolivia. MSD. La Paz – Bolivia, 1984 – 2013.

Se puede observar que en 2013 se tuvieron 106 nuevos casos de VIH, con un incremento del 82%, con respecto a la gestión 2012.

⁸ Programa Nacional ITS/VIH/SIDA. Situación actual de la Epidemia del VIH y SIDA en Bolivia (Información Estadística). La Paz – Bolivia, 1984 - 2013.
⁹ *Ibíd.*

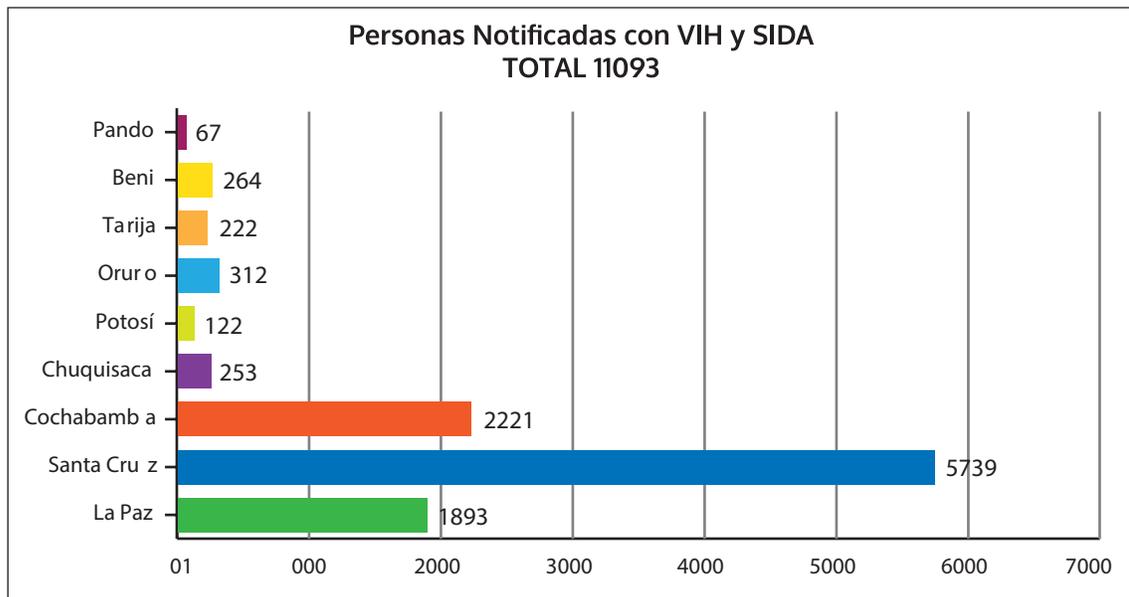
Bolivia: Informe General del VIH y SIDA (1984 - 2013)

	<p>Personas Notificadas con VIH y SIDA</p>	<p>11.093</p>
	<p>Número de Personas Notificadas con VIH</p>	<p>8.966</p>
	<p>Número de Personas Notificadas fase SIDA</p>	<p>2.127</p>
	<p>Número de fallecidos por SIDA al 2013</p>	<p>1.015</p>
	<p>Personas con Terapia Antirretroviral</p>	<p>2.973</p>
	<p>Proyección de personas con VIH al 2014</p>	<p>16.000</p>

FUENTE: Instituto para el Desarrollo Humano Cochabamba – Bolivia “Situación epidemiológica actual del VIH 2014”

Un dato importante es que del total de casos notificados con VIH, sólo el 33% lleva adelante una terapia antirretroviral, mientras que 67%, es decir 5.993 personas no recibe tratamiento, este gran número se encuentra en riesgo de desarrollar la fase del SIDA en los próximos años.

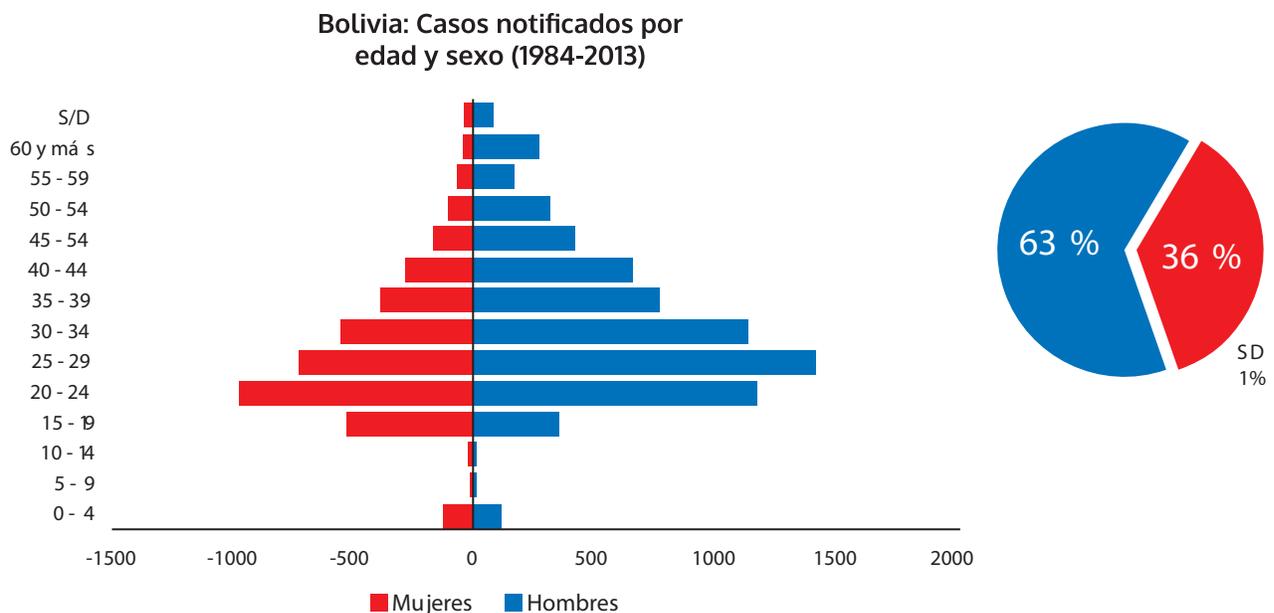
Bolivia: Distribución de casos por departamentos (1984 - 2013)



FUENTE: Programa Nacional ITS/VIH Y SIDA. Situación actual de la Epidemia del VIH/SIDA en Bolivia. MSD. La Paz – Bolivia, 1984 – 2013

La distribución de casos por departamento revela que el 89% se encuentra entre Santa Cruz, Cochabamba y La Paz, con un 52%, 20% y 17% respectivamente. En Bolivia, hasta el 2013, 11 de cada 10.000 personas vivían con VIH y SIDA.

Bolivia: Distribución de casos por edad y sexo (1984 - 2013)



Fuente: Ministerio de Salud, Unidad de Epidemiología, Programa Nacional ITS/VIH Y SIDA. La Paz – Bolivia, 1984 – 2013.

Según la distribución de casos por edad y sexo se puede observar una mayor existencia de casos de VIH en la población masculina, concentrada en los grupos de 20-24, 25-29 y 30-34 años de edad, que representan 53% del total de casos notificados. Del total de personas que viven con VIH en Bolivia el 91% de estas se encuentra en edad de trabajar.

2.3. Impacto del VIH y SIDA en las empresas

En países gravemente afectados por la epidemia las enfermedades y muertes relacionadas con el SIDA reducen la productividad y elevan los costos laborales.¹⁰ Las empresas manifiestan que ha aumentado en gran porcentaje el ausentismo debido a enfermedades, la rotación del personal de trabajo, los costos de contratación, formación y asistencia social.

Para el año 2020, la población trabajadora de varios países de América Latina y el Caribe habrá disminuido a causa del VIH Y SIDA.¹¹

Resumiendo el impacto en la empresa:



FUENTE: FORASTIERI, V. OITSIDA. VIH Y SIDA en el mundo del trabajo. II Taller hemisférico sobre seguridad y salud ocupacional "Desafíos de la SSO frente a los mandatos de la IV Cumbre de las Américas y las Experiencias Subregionales". [Diapositiva] San Salvador, El Salvador, 2006. p. 5

¿Por qué razones interesa el VIH y SIDA a los empleadores?

- Porque el VIH y SIDA tiene un fuerte impacto en la vida diaria de los trabajadores, y en la sociedad a la que pertenecen, la enfermedad los afecta económica, afectiva y socialmente, restándoles calidad de vida de forma significativa.
- Porque se desea conservar en la empresa una fuerza de trabajo estable y calificada procurando por sobre todo su salud y bienestar.

Adaptado de: (OIT) Directrices destinadas a los Empleadores. Prevención, Asistencia, Alianzas, Derechos. OITSIDA. Ginebra. (s.f.)

¹⁰ OIT. Aplicación de las Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH Y SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra – Suiza. 2003. Módulo 1, p. 10.

¹¹ FORASTIERI, V. OITSIDA. VIH Y SIDA en el mundo del trabajo. II taller hemisférico sobre Seguridad y Salud ocupacional "Desafíos de la SSO frente a los mandatos de la IV Cumbre de las Américas y las Experiencias Subregionales". [diapositiva] San Salvador, El Salvador, 2006. p.4

CAPÍTULO 3

ESTRATEGIA FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL ÁMBITO LABORAL



3.1. Objetivos del capítulo

Lograr que los participantes:

- Conozcan los factores claves para responder al impacto del VIH y SIDA en el ámbito laboral.
- Reconozcan la labor que tienen como empresarios, para hacer frente al VIH y SIDA.
- Conozcan algunas directrices para las organizaciones de empleadores para dar respuesta al VIH y SIDA en las empresas.
- Conozcan las directrices para una empresa para dar respuesta al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

3.2. Directrices para las organizaciones de empleadores

Las organizaciones de empleadores están en una posición ideal para emprender una acción amplia y multisectorial contra el VIH y SIDA porque disponen de¹² :

- Un esquema organizativo eficaz que vincula a las empresas miembros;
- Un grupo de empleados claramente definido, objetivo de dicha acción;
- La capacidad de ofrecer liderazgo para movilizar a sus miembros en diversas cuestiones de su interés;
- Mecanismos para tratar cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo; y
- Representar al empresariado en otros foros que se ocupan del VIH y SIDA.

Todos estos puntos servirán de pautas para aminorar el impacto del VIH y SIDA en el lugar

de trabajo. Se pretende llegar a un consenso sobre la manera de abordar cuestiones, como la selección del personal, la relación con los trabajadores que viven con VIH y sobre todo el manejo de información confidencial de su estado serológico.

La formulación de políticas y la ejecución de programas no deben ser un ejercicio costoso y que requiera de mucho tiempo, las empresas deben trabajar de forma conjunta, con el gobierno, ministerios o con ONG locales, los mismo empleadores y sobre todo los trabajadores de las empresas a partir de sus organizaciones¹³.

¿Qué pueden hacer frente al VIH y SIDA?



A escala nacional e internacional, en la respuesta ante el VIH y SIDA los empleadores pueden¹⁴:

- Movilizar las amplias redes de los empleadores y sus organizaciones, en las que se incluyen además sus proveedores y clientes;
- Negociar acuerdos o políticas con los sindicatos para asegurar su aplicación;
- Utilizar su experiencia en materia de comunicaciones, información al público y capacitación;
- Utilizar su influencia en la comunidad y con el gobierno para apoyar las acciones que se emprendan en la respuesta ante el VIH y SIDA.

¹² *Ibíd.*
¹³ ONUSIDA en cooperación con el Departamento con el Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. EL VIH y SIDA: asunto de todos. Ginebra – Suiza. 2003, p. 9

¹⁴ OIT. Directrices destinadas a los empleadores. *Prevencción, Asistencia, Alianzas, Derechos.* Ginebra, (s.f.). p. 3

Tanto los empleadores como los sindicatos deben estar convencidos de que una acción conjunta para dar respuesta al VIH y SIDA beneficiaría a ambas partes. Por esta razón se presentan a continuación las etapas que los empleadores deben tener en cuenta:

Cinco etapas en la acción de los empleadores en respuesta ante VIH y SIDA ¹⁵

1. Formulación de una política empresarial de acción contra el VIH y SIDA que incluya la participación sindical, la designación de un ejecutivo o ejecutiva responsable de la misma y el establecimiento de un comité con base en el lugar de trabajo, encargado de establecer un plan de acción y un calendario para su aplicación.
2. Promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras seropositivos y declaración de un nivel de tolerancia cero para la discriminación.
3. Presentación de la problemática del VIH y SIDA ante grupos de empresarios y organizaciones de empleadores.
4. Examen de las consecuencias de la epidemia del VIH y SIDA con sus proveedores, contratistas y clientes, en especial con los pequeños empresarios, inclusión de los mismos en los programas que se aplican en el lugar de trabajo y apoyo a las iniciativas de la comunidad a este respecto.
5. Intervención frente al gobierno para que se reconozca que combatir el VIH y SIDA es una cuestión fundamental para el mundo del trabajo y también para el desarrollo.

3.3. Directrices para las empresas

El lugar de trabajo es uno de los lugares clave para implementar programas de educación y prevención del VIH en el ámbito laboral, además de proporcionar asistencia e incluso tratamiento.

Brindar apoyo a las personas que viven con VIH en una empresa, puede favorecer al bienestar del conjunto, de esta manera mantener la productividad y la moral de los de las personas que trabajan en la empresa.

¿Cómo abordar el problema en la empresa?

Para responder y dar un alto a la epidemia del VIH en el lugar de trabajo, se consideraron las recomendaciones prácticas a nivel internacio-

nal, tomando como referencia la investigación desarrollada por la OIT.



¹⁵ OIT. Directrices destinadas a los empleadores. *Prevención, Asistencia, Alianzas, Derechos*. Ginebra, (s.f.). p. 3

“Principios Fundamentales del Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el Mundo del Trabajo”

1. Reconocimiento del problema del VIH y SIDA en el ámbito laboral;
2. Acabar con la discriminación;
3. Igualdad entre hombres y mujeres;
4. Un ambiente de trabajo sano;
5. El diálogo social;
6. Prohibir las pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales;
7. Confidencialidad;
8. Continuación de la relación de trabajo con ajustes razonables;
9. Prevención mediante la información y capacitación;
10. Asistencia y apoyo.

Adaptado de: OIT. Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH y SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra 2001. p. 5-7.

1 Reconocimiento del problema del VIH y SIDA en el ámbito laboral

El VIH y SIDA debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad crónica grave, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino porque, al ser el centro de trabajo parte de la vida local, le incumbe una misión en la respuesta general hacia la propagación y los efectos de la epidemia.

2 Acabar con la discriminación

No debe existir discriminación o rechazo alguno hacia los trabajadores que viven con el VIH ya que esa actitud no favorece a la prevención.

La observación de prácticas de empleo justas asegura que el lugar de trabajo ofrezca un entorno no discriminatorio, razonable para todos los trabajadores, y de apoyo a aquéllos que viven con el VIH.

Algunos de estos principios son¹⁶:

- conformidad con la legislación vigente que

reglamenta las prácticas empresariales en relación con las personas que viven con el VIH o con la legislación general aplicable al VIH, como las leyes de empleo con respecto a las personas discapacitadas;

- establecimiento de acuerdos de trabajo alternativos para los empleados con el VIH y SIDA;
- tratamiento de la infección por el VIH y SIDA de manera similar a otras discapacidades o enfermedades que ponen en peligro la vida;
- respeto a la confidencialidad de la información médica, y
- oferta de pruebas voluntarias de detección sistemática del VIH y SIDA, para alentar a los trabajadores a que determinen su estado serológico y, a partir de allí, adopten las medidas apropiadas.

3 Igualdad entre hombres y mujeres

La discriminación de género con respecto al VIH y SIDA, reincide sobre todo en las mujeres, ya que están más expuestas que los hombres a la infección, ya sea por razones biológicas, socio-culturales y económicas.

¹⁶ OIE. ONUSIDA. Manual sobre el VIH y SIDA para los empleadores: guía para la acción. Ginebra – Suiza, (versión española) 2003, p. 19

4 Un ambiente de trabajo sano

El ambiente de trabajo debe ser seguro y saludable a fin de prevenir las enfermedades en la fuente laboral, pues propicia la salud física y mental entorno a las labores a desarrollar.

5 El diálogo social

La aplicación de una política y un programa en respuesta al VIH y SIDA requiere la colaboración y la confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes así como el gobierno, incluyendo la participación activa de los trabajadores.

Para llevar adelante el diálogo social y la cooperación será necesario cumplir con un conjunto de reglas que permitan tomar medidas en el ámbito laboral:

Cinco reglas de oro para tomar medidas en el ámbito laboral¹⁷

1. Hacer uso de los programas y las estructuras ya existentes.
2. Mediante una consulta con los trabajadores, el Comité Mixto y la Dirección, deben ponerse de acuerdo en una política laboral comprometiéndose a implantar medidas de «tolerancia cero» frente a la discriminación.
3. Obtener información básica sobre su lugar de trabajo, y hacer una lista de lo que se dispone en la comunidad, para así saber lo que se necesita.
4. Ponerse de acuerdo en un programa y establecer un plan de medidas para implantarlo/llevarlo a la práctica.
5. Asegurarse de que un comité, un equipo o una persona en concreto asuma la responsabilidad de implantar el programa sobre el VIH y SIDA.

6 Prohibir las pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales



No se debería exigir la presentación de pruebas del VIH a los solicitantes de un puesto de trabajo, ni a quienes ejercen un empleo. Estos exámenes deben ser voluntarios y realizarse sin obligación alguna.

7 Confidencialidad

No hay razón para pedir a los trabajadores que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco debe obligarse a los funcionarios dar a conocer información de esta índole referente a un compañero de trabajo.

8 Continuación de la relación de trabajo con ajustes razonables

Una infección por el VIH no constituye una causa justificada de despido. Tal como sucede con otras enfermedades, las personas con enfermedades derivadas del VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo en un puesto apropiado existente.

¹⁷ ONUSIDA (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA). Medidas en el lugar de trabajo: Hojas de información. 2006. Hoja 1.

¹⁸ OIT. Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo, (núm. 200). 2001, p. 6

9 Prevencción mediante la información y capacitación

Es posible prevenir la infección por el VIH, esta debe adaptarse a las condiciones nacionales, al tipo de lugar de trabajo y tener en cuenta las consideraciones de género, culturales, sociales y económicas¹⁸. Por tanto, la prevención se puede mejorar con cambios de comportamiento, la información y capacitación, el tratamiento y la restauración de un ambiente libre de discriminación.

El objetivo de un programa de educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo es ayudar a los trabajadores a evitar la infección, como también enseñarles a aceptar a los compañeros que viven con VIH.

El propósito es reducir las probabilidades de que el personal discrimine a un compañero VIH-positivo. Es recomendable que tales programas educativos sobre VIH tengan en cuenta la diversidad cultural de los trabajadores, tales como la edad, sexo, orientación sexual, ocupación, factores de riesgo de la fuerza de trabajo y de otro tipo que podrían aumentar su vulnerabilidad a la infección por el VIH. Es recomendable que estos programas sean presentados por compañeros de trabajo.

De acuerdo al Decreto Supremo N° 451 que reglamenta las disposiciones de la Ley 3729 (Bolivia), el Programa Nacional ITS/VIH/SIDA es el encargado de elaborar, ejecutar y monitorear programas y campañas de prevención del VIH y uso de preservativos.

10 Asistencia y apoyo

En el mundo del trabajo, la actitud ante el VIH y SIDA debería basarse en la solidaridad y la prestación de asistencia y apoyo. Todos los trabajadores, incluidos aquellos que viven con el VIH, tienen derecho a servicios médicos accesibles.

La atención, el apoyo y el tratamiento son los elementos fundamentales de una respuesta eficaz a esta problemática. Para aminorar el impacto de la epidemia de VIH y SIDA en el lugar de trabajo, se puede ofrecer asesoramiento y otras formas de apoyo social a los trabajadores. Si existieran servicios de atención de salud en el lugar de trabajo, eso haría que se pudiera ofrecer tratamiento, a las infecciones oportunistas. En las empresas sin servicios de atención de salud, se debe informar sobre dónde están ubicados los servicios externos.¹⁹



RECUERDA:

Toda persona viviendo con VIH y SIDA (PVVS) tiene derecho a recibir asistencia sanitaria, tratamiento médico, quirúrgico y de consejería y, en general, atención integral en salud.²⁰



²⁰ Decreto Supremo N° 451. Reglamenta las disposiciones contenidas en la ley N° 3729, de 8 de agosto de 2007. Derechos, garantías y deberes. Ministerio de Salud y Deportes. La Paz – Bolivia. 17 de marzo, 2010

¹⁹ *Ibíd.* p. 19

La aplicación de los diez principios toma en cuenta:

- El ámbito de derechos y deberes generales.
- Prevención mediante una labor informativa y didáctica.
- Formación.
- Pruebas voluntarias de detección del VIH.
- Tratamiento, asistencia y apoyo.

Las cinco iniciativas principales que puede emprender una empresa para responder al VIH y SIDA

- 1 Desarrollo de una política sobre el VIH y SIDA para la empresa;
- 2 Educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo;
- 3 Suministro de atención y apoyo en el lugar de trabajo;
- 4 Aplicación de prácticas de empleo justas; y
- 5 Participación con la comunidad.



Retos a los que se enfrentan las empresas para responder a la epidemia del VIH y SIDA²¹:

- La falta de fondos y conocimientos técnicos, especialmente en el caso de las empresas pequeñas y medianas;

- La sensibilidad que suscita la cuestión del VIH y SIDA, la forma de abordar las actitudes de los trabajadores con respecto a las relaciones sexuales y los comportamientos sexuales, y la estigmatización ligada a la infección;
- El compromiso de los accionistas y socios con la necesidad de actuar;
- La forma de ofrecer atención y apoyo (asistencia médica, asesoramiento, acuerdos alternativos de trabajo) a las personas infectadas.

Desarrollo de una política sobre el VIH y SIDA para la empresa

Con una política sobre el VIH y SIDA, la empresa establece su postura y sus prácticas para prevenir la transmisión del VIH y ocuparse de la infección por el VIH entre los empleados.

Por lo general, esta política se estructura para que se adecue a la empresa y cumpla con la legislación local y nacional. El desarrollo de una política tiene por objetivo orientar al personal sobre cómo abordar el VIH y SIDA y dónde acudir en busca de asistencia.²²

Para la elaboración de una política sobre el VIH y SIDA en el lugar de trabajo se debe tener en cuenta algunos argumentos clave, como por ejemplo²³:

- El cumplimiento de la legislación y el respeto a la cultura del país;
- La prevención y erradicación de la discriminación contra las personas que viven con el VIH;
- El comportamiento del personal con respecto a los compañeros seropositivos;
- Los servicios médicos y de educación;
- La confidencialidad e intimidad;

²¹ OIE. ONUSIDA. Manual sobre el VIH y SIDA para los empleadores: guía para la acción. Ginebra – Suiza, (versión española) 2003, p. 16

²² *Ibid.*, p. 17

²³ OIE. ONUSIDA. Manual sobre el VIH y SIDA para los empleadores: guía para la acción. Ginebra – Suiza, (versión española) 2003, p. 17

- Las prestaciones previstas para un empleado (prestaciones de salud, licencia por enfermedad, etc.)
- La adecuación a los trabajadores con el VIH y unos criterios de desempeño laboral aceptables;
- Las prácticas de primeros auxilios y otra "precauciones universales";
- La conformidad con otras políticas y prácticas actuales de la organización;
- El equilibrio entre las necesidades de la empresa, la dirección, los trabajadores; y
- Los recursos, tanto dentro como fuera de la empresa, para la información y los servicios, y para la educación sobre prevención del VIH en el lugar de trabajo.

Algunas medidas que puede tomar la empresa más allá del lugar de trabajo²⁴

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

La pandemia de VIH y SIDA es un problema social y de desarrollo. Esto significa que, para erradicar este flagelo, todos los sectores de la sociedad deben trabajar asociados.



²⁴ Ibid. p. 20

Las empresas se han dado cuenta de que, para proteger eficazmente a sus trabajadores, tienen que trabajar en todos los ámbitos, es decir al interior de la organización y en sus comunidades.

Además, las empresas visiblemente punteras en sus comunidades en materia de educación sobre el VIH y SIDA mejoran su reputación como compañías responsables y participativas, ya que actúan como ejemplos de conducta de otras empresas e instituciones de la comunidad.



CAPÍTULO 4

LEGISLACIÓN FRENTE AL VIH Y SIDA



4.1. Objetivo del capítulo

Lograr que los participantes:

- Conozcan de forma abreviada lo que dice la legislación boliviana sobre el VIH y SIDA.

4.2. El VIH y SIDA en el entorno laboral, desde la perspectiva legal boliviana

Desde el año 2007 Bolivia cuenta con una Ley para la prevención del VIH y SIDA, protección de los Derechos Humanos y Asistencia Integral Multidisciplinaria para las personas que viven con esta condición. Las políticas nacionales en relación al VIH y SIDA, tienen como propósito normar el mundo del trabajo en relación al tema. A partir de la Constitución Política del Estado en su artículo 14 párrafo III que señala lo siguiente:

“El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, **sin discriminación alguna**, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos”.



RECUERDA:

Toda persona viviendo con VIH y SIDA (PVVS) tiene derecho a recibir asistencia sanitaria, tratamiento médico, quirúrgico y de consejería y, en general, atención integral en salud.²⁵



Ley 3729. Ley para la prevención del VIH y SIDA

La Ley 3729 “Ley para la prevención del VIH y SIDA, protección de los derechos humanos y asistencia integral multidisciplinaria para las personas que viven con el VIH y SIDA” del 08 de agosto de 2007, Bolivia.

Decreto supremo N° 451. Reglamenta las disposiciones contenidas en la Ley 3729

El D.S. N° 451 del 17 de marzo de 2010, tiene por objeto reglamentar las disposiciones contenidas en la Ley N° 3729, para la Prevención del VIH y SIDA, Protección de los Derechos Humanos y Asistencia Integral Multidisciplinaria para las Personas que viven con esta condición. Las disposiciones contenidas en el Decreto son de cumplimiento obligatorio en todo el Sistema Nacional de Salud.

²⁵ Decreto Supremo N° 451. Reglamenta las disposiciones contenidas en la ley N° 3729, de 8 de agosto de 2007. Derechos, garantías y deberes. Ministerio de Salud y Deportes. La Paz – Bolivia. 17 de marzo, 2010

²⁶ Ley N° 3729. Ley para la prevención del VIH y SIDA, protección de los derechos humanos y asistencia integral multidisciplinaria para las personas que viven con el VIH y SIDA. Derechos, garantías y deberes de las personas que viven con VIH y SIDA. Ministerio de Salud y Deportes. La Paz – Bolivia, 08 de agosto de 2007.

²⁷ PVVS: Personas viviendo con el VIH y SIDA.



RECUERDA:

La **integración laboral** y la **inclusión social**, promueve el respeto de los derechos laborales de las personas que viven con VIH y de sus familias.



Dentro de los derechos en el ámbito laboral de las personas que viven con VIH, se tiene²⁶:

Artículo 54°.- (Igualdad de derechos) Las personas que viven con VIH tienen los mismos derechos que las otras personas de postular a un puesto de trabajo en cualquier centro laboral público o privado, de acuerdo a sus aptitudes personales y formación, sin que su condición clínica sea factor determinante para su exclusión.

Artículo 55°.- (Contratación) Las PVVS²⁷ no podrán ser rechazadas, ni discriminadas por su condición clínica a tiempo de ser contratadas para un puesto de trabajo.

Artículo 56°.- (Retiro) Ninguna persona con VIH podrá ser retirada de su fuente laboral

por su condición serológica, salvo las causales previstas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo, para los trabajadores del área privada, y el Artículo 32 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, en el caso de los servidores públicos.

Artículo 57°.- (Prohibición de toda forma de discriminación) Está prohibida toda forma de trato discriminatorio relacionado con el VIH en el ámbito laboral contra cualquier trabajador.

Artículo 58°.- (Confidencialidad) El acceso eventual a datos personales de un trabajador que vive con VIH y SIDA, debe sujetarse a normas de confidencialidad establecidas por ley.

Artículo 59°.- (Hostigamiento laboral) En los establecimientos y centros de trabajo en general está prohibido el acoso, hostigamiento o cualquier otro tipo de actos negativos u hostiles que se ejerzan contra las PVVS, por parte de sus compañeros, subalternos o superiores que busquen provocar el abandono de su fuente laboral por parte de la víctima.

Artículo 60°.- (Ambiente laboral) Toda PVVS recibirá en su centro de trabajo un tratamiento apropiado que no afecte su salud y le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

²⁶ Ley N° 3729. Ley para la prevención del VIH y SIDA, protección de los derechos humanos y asistencia integral multidisciplinaria para las personas que viven con el VIH y SIDA. Derechos, garantías y deberes de las personas que viven con VIH y SIDA. Ministerio de Salud y Deportes. La Paz – Bolivia, 08 de agosto de 2007.

²⁷ PVVS: Personas viviendo con el VIH y SIDA.

CAPÍTULO 5

EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y EL VIH Y SIDA EN BOLIVIA



5.1. Objetivos del capítulo

Los participantes podrán:

- Conocer sobre los trabajadores altamente móviles que son más vulnerables al VIH y SIDA por las condiciones en que desarrollan su trabajo.
- Conocer si los transportistas cuentan o no con acceso a servicios de salud
- Saber cómo se maneja la prevención en el sector del transporte.
- Identificar acerca de la percepción de riesgo en el ámbito laboral del transporte.

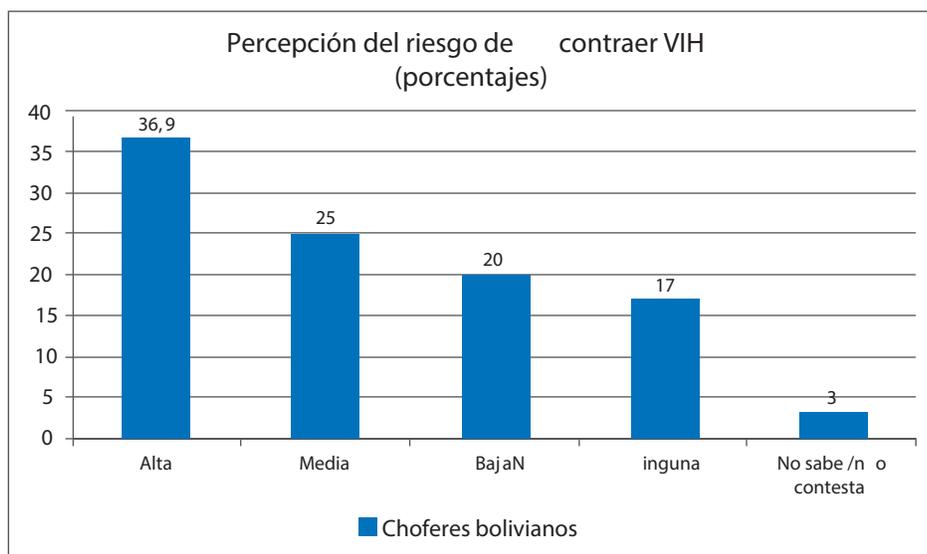
5.2. El sector del transporte y el VIH y SIDA en Bolivia

Considerando los resultados de estudios de la OIT en varios países del mundo, se puede ver que los trabajadores altamente móviles, pueden ser más vulnerables al VIH y SIDA por las condiciones en que desarrollan sus labores. Eso es por la gran movilidad que desarrollan en su actividad laboral, la separación de las familias por largos periodos y las características de su entorno de trabajo. Dado el impacto que tiene la enfermedad en las personas, es muy importante que el sector del transporte tome medidas preventivas hacia la enfermedad.

A continuación, un detalle que resume las características del comportamiento del sector ante la problemática del VIH y SIDA.

Acerca de la percepción de riesgo

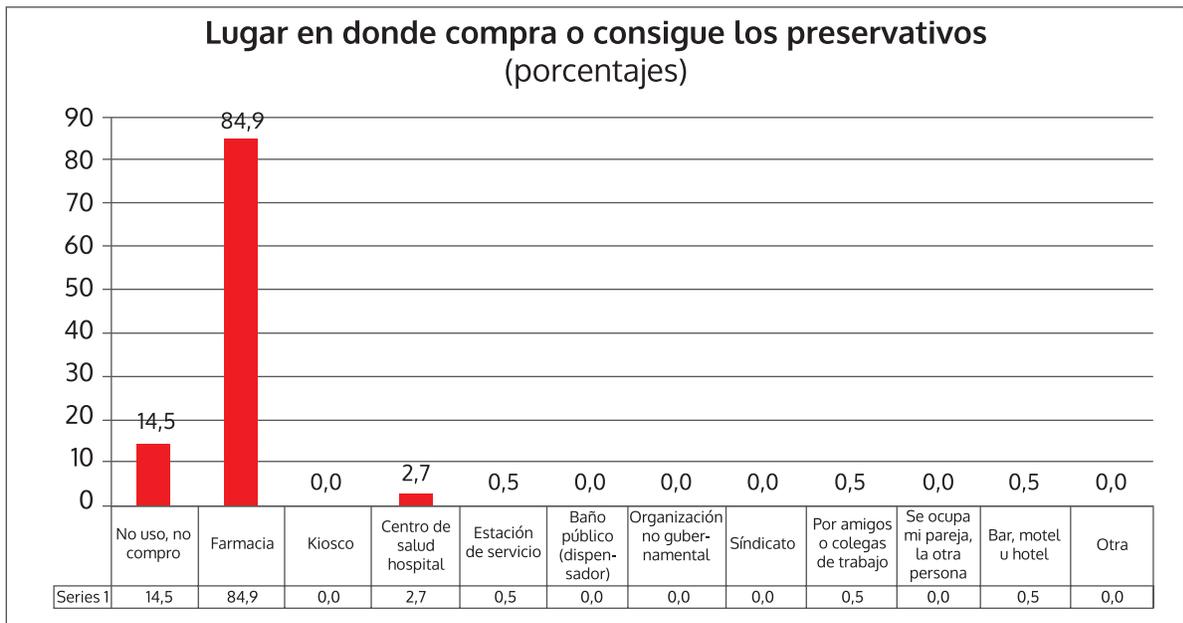
Uno de los principales problemas en la actualidad es el escaso o adecuado reconocimiento del problema del VIH y SIDA que se da en el ámbito laboral, del transporte. Al respecto se puede destacar lo siguiente:



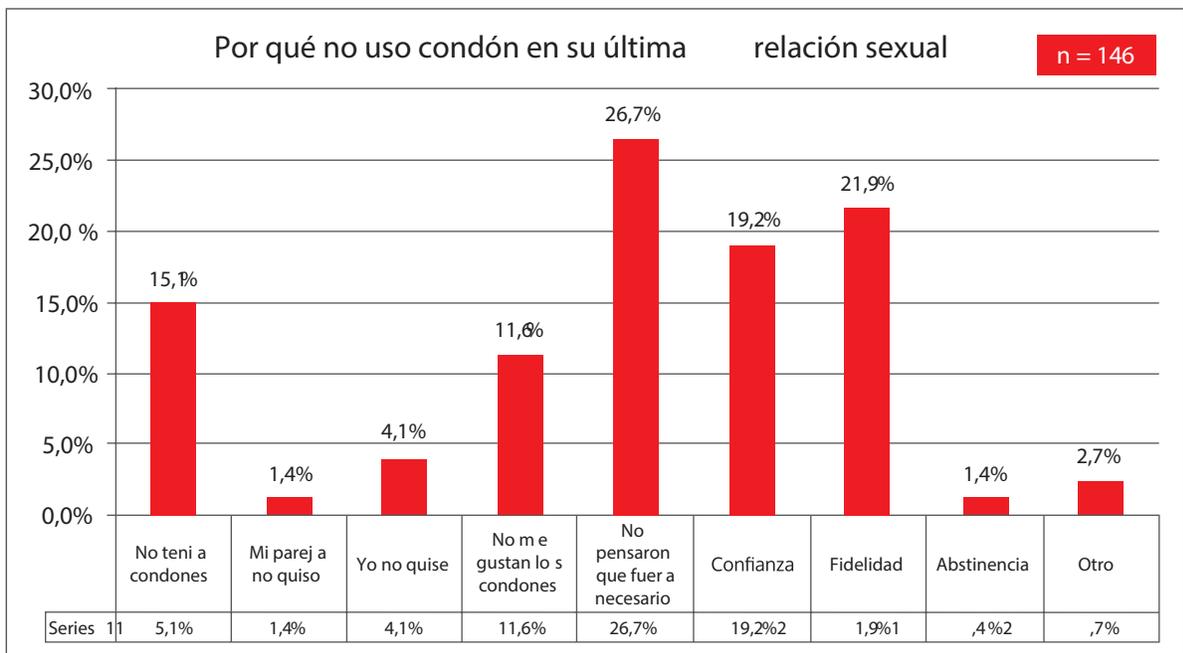
FUENTE: OIT, "Informe y análisis de la encuesta Vida de Camioneros. Condiciones de trabajo y salud sexual de choferes de camiones bolivianos y chilenos". Chile, 2012,

5.3. ¿Cómo se maneja la prevención en el sector?

Entre las medidas de prevención, como por ejemplo, el uso de preservativos los choferes indicaron:

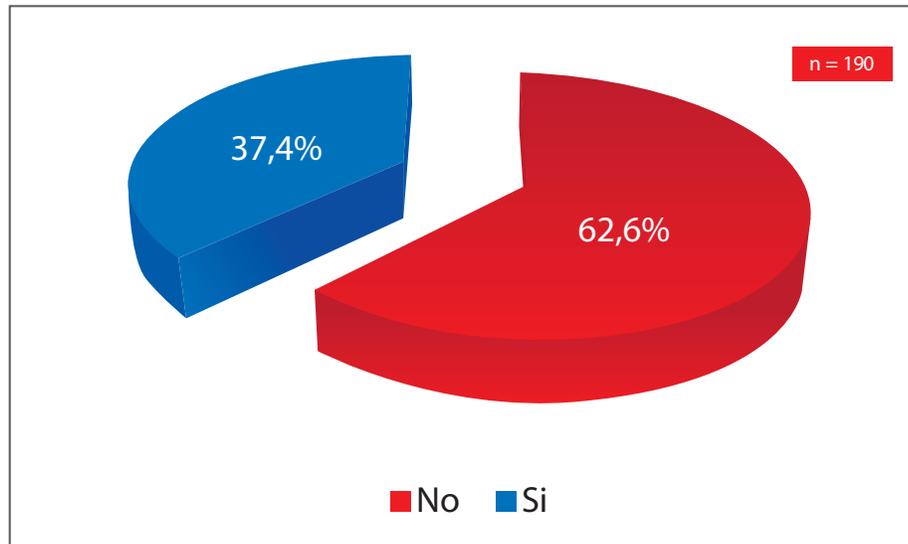


FUENTE: OIT, "Informe y análisis de la encuesta Vida de Camioneros. Condiciones de trabajo y salud sexual de choferes de camiones bolivianos y chilenos". Chile, 2012.



FUENTE: Estudio sobre comportamientos, actitudes y prácticas de choferes de transporte de PMA, relacionado al riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual y el VIH/SIDA. Bolivia, Abril 2009.

Tuvo relaciones sexuales en los lugares de destino (Fuera de su ciudad de residencia)

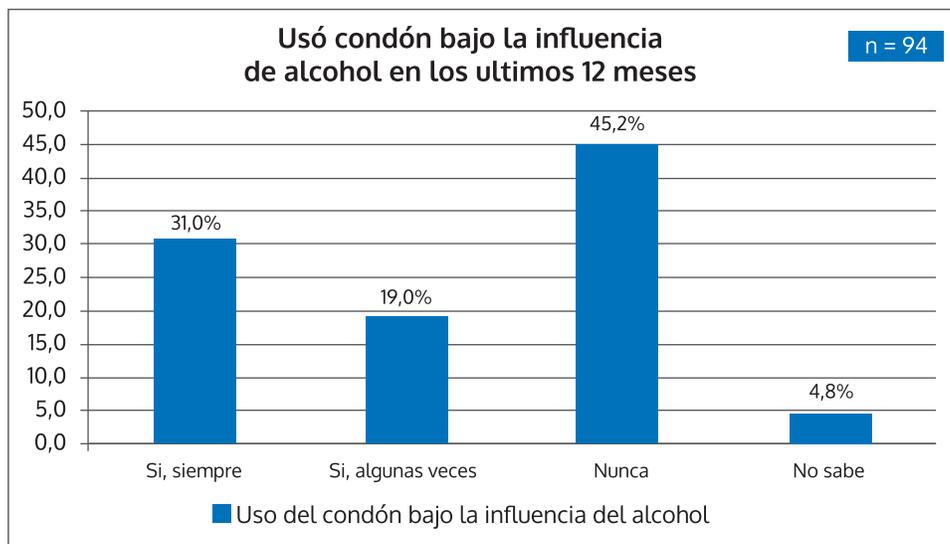


FUENTE: Encuesta CAP de choferes de transporte interdepartamental, Abril 2009. Estudio sobre comportamientos, actitudes y prácticas de choferes de transporte de PMA, relacionado al riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual y el VIH/SIDA. Bolivia, Abril 2009

A través de las gráficas anteriores se puede encontrar personas con elevados porcentajes en actividades de riesgo. Se hace necesaria una mayor actividad a nivel preventivo a fin de evitar el incremento de los casos en la población del transporte.

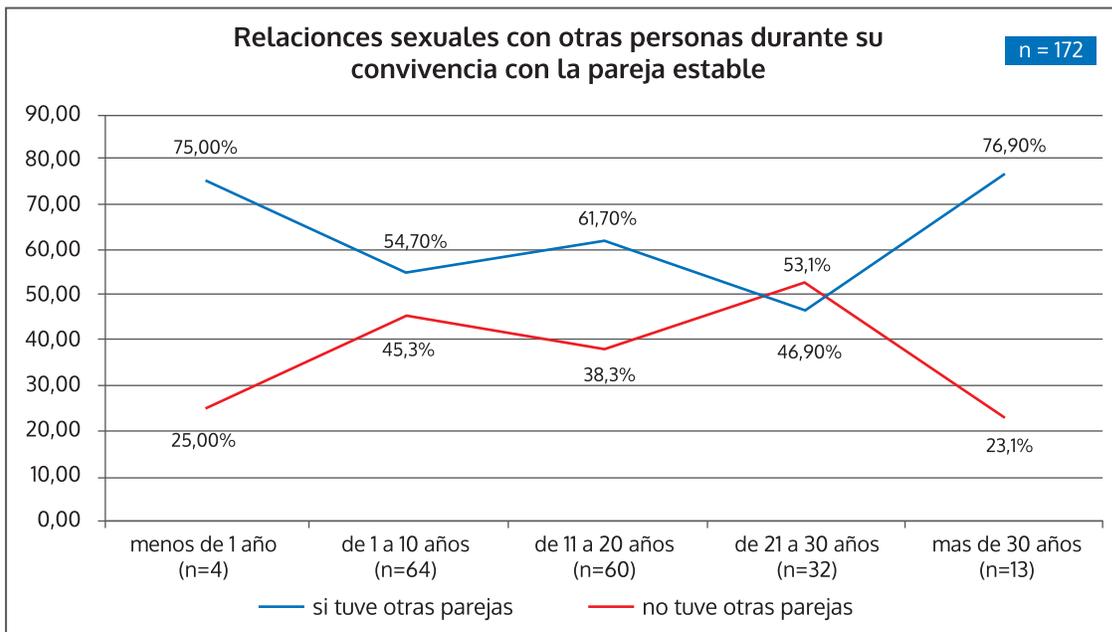
5.4. La historia sexual y las actividades de riesgo

Cuando se consultó a los choferes acerca de la forma en que lleva adelante su vida sexual de manera cotidiana se pudo encontrar las siguientes respuestas:



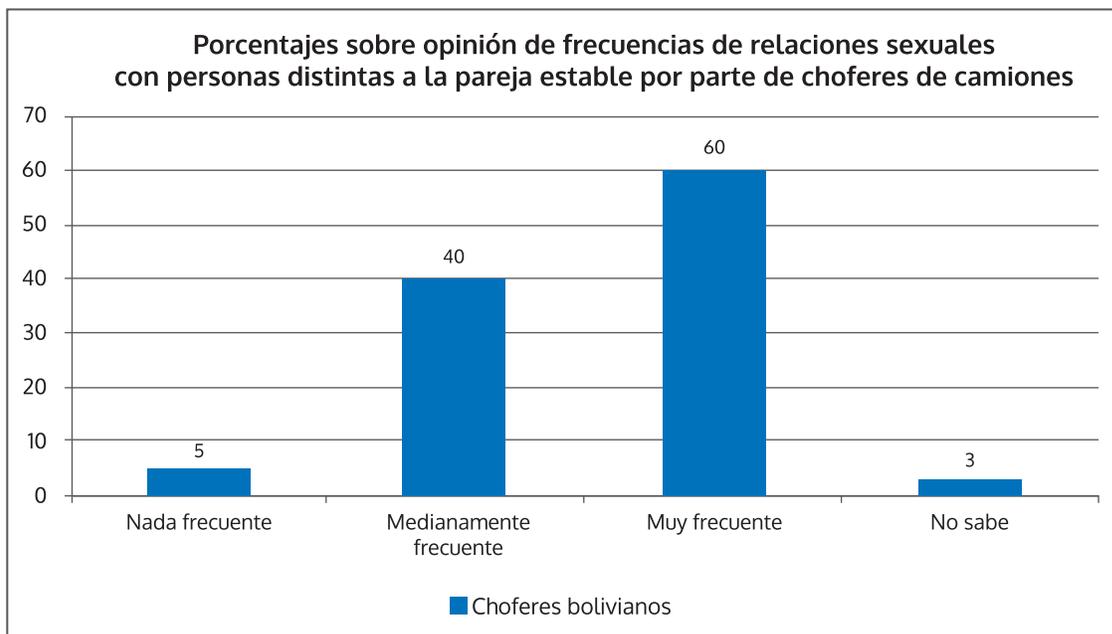
FUENTE: Estudio sobre comportamientos, actitudes y prácticas de choferes de transporte de PMA, relacionado al riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual y el VIH/SIDA. Bolivia, Abril 2009.

En el cuadro anterior se destaca un comportamiento de muy alto riesgo, la mayoría de los consultados reconoció no utilizar el condón luego de consumir alcohol.



FUENTE: Estudio sobre comportamientos, actitudes y prácticas de choferes de transporte de PMA, relacionado al riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual y el VIH/SIDA. Bolivia, Abril 2009.

De igual forma en el cuadro donde se indica acerca de las "Relaciones sexuales con otras personas durante su convivencia con la pareja estable", se muestra que al inicio de la relación un 75% admite el tener otra relación, situación que disminuye poco a poco, para el décimo año mantenerse relativamente estable y luego subir finalmente de forma marcada en relaciones de más de 30 años. A continuación un cuadro que muestra un comportamiento similar.



FUENTE: OIT, "Informe y análisis de la encuesta vida de camioneros. Condiciones de trabajo y salud sexual de choferes de camiones bolivianos y chilenos". Chile, 2012.

Si bien no se menciona el tipo de relación que se desarrolla fuera de la pareja estable muestra un comportamiento de riesgo peligroso, este comportamiento puede deberse a que los choferes son muy móviles y pasan mucho tiempo fuera de casa. "Así también los choferes de camiones experimentan mucho estrés: largos retrasos en los cruces fronterizos, a veces acoso de la policía y de aduanas; las malas condiciones de las rutas; y la amenaza de asaltos.

En general, se observan muy pocos servicios en las rutas y la mayoría de los transportistas no cuentan con acceso a servicios de salud, especialmente para la atención de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS). La mayoría de los conductores duerme en sus vehículos, haciendo que el descanso sea también más difícil. Todas estas condiciones hacen que este trabajo afecte la salud de los transportistas, más allá del tema del VIH.



Los transportistas trabajan en un ambiente muy masculino, y esto hace que se refuerce una cultura machista. Eso significa que se fortalecen mitos acerca de ser hombre y eso afecta al trato que se brinda a las mujeres, a las personas de orientación sexual distinta, o sobre la frecuencia y forma de tener relaciones sexuales. Y estos mitos pueden generar estigma y discriminación".

5.5. Recomendaciones prácticas para diseñar programas de prevención del VIH y SIDA en empresas de transporte ²⁹



- 1 Asegurar el acceso a condones (sin costo o por un costo reducido) para los choferes de camiones y buscar maneras de instalar el condón como "una herramienta más" del viaje (ejemplo, por vía del botiquín, entrega en los peajes o distribución en los lugares de trabajo o en los lugares de descanso).
- 2 Empezar un programa de prevención del VIH partiendo de información básica sobre la transmisión del VIH, el uso correcto y consistente del condón (que sea sostenido en el tiempo) y la oferta del examen de VIH en condiciones de confidencialidad y con consejería.
- 3 Crear vínculos entre los choferes de camiones y los servicios de salud en la comunidad (en las ciudades de destino y en las ciudades de origen) tomando en cuenta la prevención VIH y otras enfermedades como la presión alta, la obesidad, problemas de columna y otras enfermedades que afecten a los choferes.

²⁸ La ruta del respeto cómo hablar de VIH y SIDA en el sector transporte OIT Santiago, 2012

²⁹ OIT Vida de camioneros, condiciones de trabajo y salud sexual de choferes de camiones bolivianos y chilenos. Chile 2012

- 4 Integrar el VIH dentro de un programa de prevención más holística del lugar de trabajo, que incluye la prevención del abuso de cigarrillos y alcohol preferentemente por vía de los comités paritarios de salud y seguridad (donde existen).
- 5 Fomentar el uso de teléfonos y e-mails para fortalecer vínculos familiares durante los viajes.
- 6 Incentivar entretenimientos saludables para los choferes (formando ligas de fútbol entre choferes, haciendo disponible juegos de recreación en los lugares de descanso, etc. y poniendo énfasis en un descanso real y saludable).
- 7 Establecer líneas de comunicación con la policía y oficiales de aduana locales sobre la necesidad de hacer sentir respetado a todo chofer de camión (sin importar su país de origen, su orientación sexual, identidad de género, o condición de VIH).
- 8 Emplear una visión intercultural cuando se trata de choferes provenientes de Pueblos Indígenas, para formular mensajes de prevención que están en consonancia con sus valores y su cosmovisión.
- 9 Tener una tolerancia cero respecto a la discriminación en contra las personas viviendo con VIH, adoptando mensajes inclusivos de prevención del VIH, enfocados en el acto sexual más seguro (sin importar la orientación sexual o identidad de género).
- 10 Etablar un diálogo con organizaciones locales de personas que viven con VIH, con la comunidad transgénero y con las organizaciones de trabajadoras/es sexuales para derrumbar mitos, buscar soluciones comunes y disminuir animosidades.

frente al **SIDA**
cuidemonos

TODOS



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS PRIVADOS DE BOLIVIA

Calle Méndez Arcos No. 117 (Plaza España)

Tel: (591-2) 2 420999 Fax: (591-2) 2 421272

La Paz - Bolivia

www.cepbo.org.bo