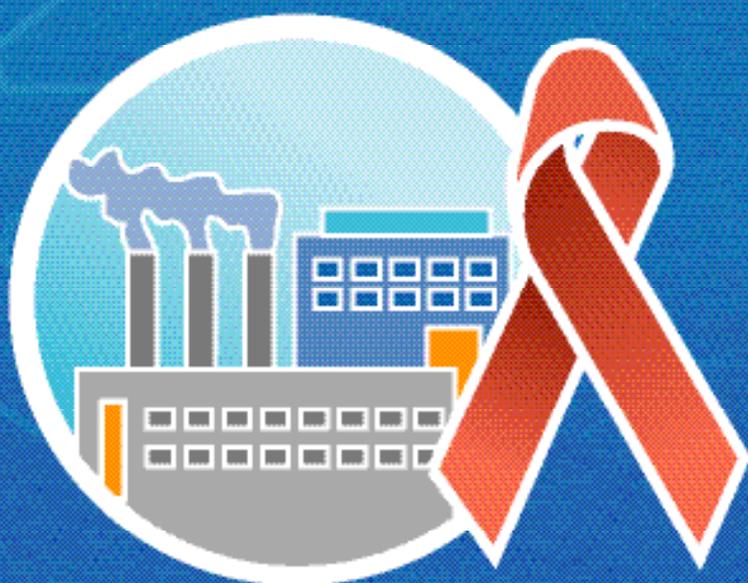


Guía metodológica para responder al VIH-SIDA



en el lugar de trabajo

ECUADOR



**Guía
metodológica
para responder
al VIH-SIDA**

**en el lugar
de trabajo**

**Ecuador
2007**

Ministerio de Trabajo y Empleo - Ecuador

Abogado Antonio Gagliardo Valarezo
Ministro de Trabajo y Empleo

Dra. Myriam Pozo
Coordinadora Unidad Técnica de Seguridad y Salud

Dirección de Comunicación Social

Agencia Española de Cooperación Internacional (Oficina Técnica de Cooperación - ECUADOR)

Caliz Vila Baldó
Coordinadora General

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Ecuador

René Mauricio Valdés
Representante Residente

Luca Renda
Representante Residente Adjunto

Verónica Quintero
Gerente del Área de Reducción de la Pobreza

Rita Cloet
Oficial de programa de VIH-SIDA

Julien Hayois
Coordinación Técnica VIH-SIDA y Sector Laboral

Lourdes Vallejo
Comunicación

Oxigenio
Diseño Gráfico



ÍNDICE

Siglas y Acrónimos	4
Prefacio	5
Introducción	6

El VIH, el SIDA y el avance de la epidemia

Datos básicos sobre el VIH-SIDA	10
La situación del VIH-SIDA en el mundo	12
La situación del VIH-SIDA en Ecuador	15

¿Por qué responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo?

El impacto del VIH-SIDA en el desarrollo económico y la fuerza laboral	21
El impacto del VIH-SIDA en los recursos humanos y la empresa	22
El lugar de trabajo es un espacio ideal para responder al VIH-SIDA	22

¿Cómo responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo? Una metodología en 4 pasos

Paso 1: Definir una política institucional de VIH-SIDA	26
Paso 2: Definir los responsables de la prevención y respuesta al VIH-SIDA	32
Paso 3: Implementar una agenda de actividades de prevención del VIH-SIDA	34
Paso 4: Evaluar periódicamente el impacto de la política y de las actividades	42

Anexos

Respuestas a las preguntas frecuentes sobre el VIH-SIDA en el ámbito laboral	48
Los diez principios fundamentales de la OIT para responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo	58
Ley para la prevención y atención integral del VIH-SIDA	60
Acuerdo Ministerial n° 398 del Ministerio de Trabajo y Empleo	62
Lenguaje positivo	63
Contactos de organizaciones e instituciones que trabajan en VIH-SIDA a nivel nacional	65
Sitios web de interés	70
Bibliografía	71

Siglas y acrónimos

IESS:	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
ITS:	Infecciones de Transmisión Sexual
MSP:	Ministerio de Salud Pública
MTE:	Ministerio de Trabajo y Empleo
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
ONG:	Organización No-Gubernamental
ONUSIDA:	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH-SIDA
PEA:	Población Económicamente Activa
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PVVS:	Personas que viven con VIH-SIDA
SIDA:	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
SST:	Seguridad y Salud en el Trabajo
VIH:	Virus de Inmunodeficiencia Humana

Prefacio

Alrededor de 40 millones de personas viven actualmente con VIH-SIDA en el mundo, de los cuales 36 millones son personas económicamente activas.

El VIH-SIDA impacta en diversos espacios de la vida de una persona así como en la de sus familiares, amigos y parejas. La epidemia afecta el desarrollo socioeconómico y humano, y requiere respuestas multisectoriales.

El VIH afecta principalmente a la población joven y productiva. De los 1.797 nuevos casos detectados en el año 2006 en Ecuador, el 75 % son personas entre 15 y 39 años; en cuanto a ocupación, el 32% son obreros y empleados, el 30 % son amas de casa y empleadas domésticas.

La epidemia del VIH-SIDA perjudica el crecimiento económico de los países, por lo tanto constituye una preocupación en el ámbito laboral. Por la escasa o incorrecta información al respecto, ha sido con frecuencia un factor de exclusión y discriminación.

En el marco del Plan Estratégico Nacional Multisectorial del VIH-SIDA 2007-2015, del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y basado en la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH-SIDA y el mundo de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Empleo conjuntamente con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo elaboraron la presente guía metodológica con el fin de promover la respuesta al VIH-SIDA en el sector laboral, con un enfoque en la prevención, la educación, la equidad de género y la no discriminación.

Esperamos que esta guía se llegue a constituir en un documento de referencia para todas aquellas empresas o instituciones, privadas o públicas, nacionales o internacionales, que busquen como parte de su responsabilidad social, detener la epidemia del VIH-SIDA en Ecuador.

Abogado Antonio Gagliardo Valarezo
Ministro de Trabajo y Empleo - Ecuador

René Mauricio Valdés
Representante Residente - PNUD

Introducción

Esta guía busca ofrecer las herramientas básicas para fomentar una respuesta sostenible al VIH-SIDA en los lugares de trabajo. Está orientada a todas las personas que laboran dentro de las empresas o instituciones; en particular el personal directivo, de recursos humanos, de seguridad y salud, de trabajo social y representantes sindicales.

La respuesta en el lugar de trabajo tiene como objetivo promover la prevención así como los derechos laborales y humanos relacionados al VIH-SIDA.

Promover la prevención en el lugar de trabajo

“La prevención del VIH debe ser el pilar de la respuesta al SIDA.”¹

Hasta ahora el VIH-SIDA no tiene cura. Los medicamentos antirretrovirales permiten disminuir la velocidad de reproducción del virus en el cuerpo, pero no lo eliminan. Por lo tanto, la única manera de responder al VIH-SIDA es la prevención.

La prevención de la transmisión del VIH (por vía sexual, sanguínea o de madre a hijo/a) se hace por medio de diversas estrategias que buscan cambios de conducta a través de la difusión de información, campañas de educación, medidas prácticas, promoción de los derechos humanos de las personas y de la equidad de género.

Promover los derechos relacionados al VIH-SIDA

“Un alto grado de estigmatización y discriminación delata una gran ignorancia acerca del VIH-SIDA.”²

Según una investigación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), realizada en 2006 en Ecuador, la discriminación hacia las personas que viven con VIH-SIDA (PVVS) es muy común en el ámbito laboral bajo varias formas. Las más frecuentes son la solicitud de la prueba de VIH como requisito obligatorio para conseguir o conservar un empleo y el despido por condición de salud.

Otra investigación realizada en Ecuador comprueba lo antes mencionado:

“Existe un ambiente sumamente hostil para las PVVS a nivel de su trabajo, pues no se respeta casi en absoluto sus derechos. La realización de pruebas de VIH sin consentimiento

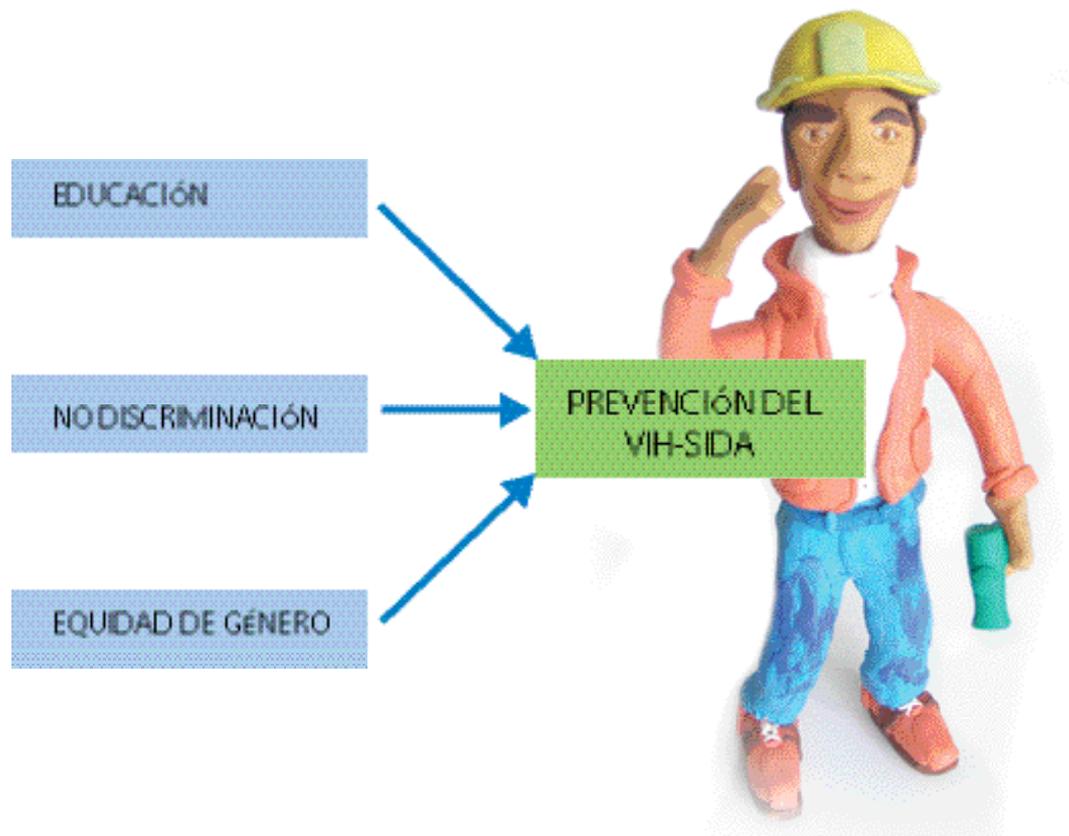
¹ Declaración de compromiso, período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH-SIDA, 2001.

² Informe 2006 de la OIT para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

to ni información son muy comunes, incluso en organismos estatales que deberían ser los primeros en respetar y hacer respetar la ley.”³

La mayor causa de esta discriminación es la falta de información. Se cree que el VIH se puede transmitir por la relación laboral cotidiana, sosteniendo que una persona que vive con VIH-SIDA (PVVS) representa una amenaza para la salud del resto de sus compañeros de trabajo. En otros casos se considera que una PVVS no tiene la capacidad física y/o psicológica para ser eficiente y productiva en el trabajo.

Un marco legal adecuado y respetado, así como la difusión de información científica son claves para luchar contra la discriminación y el estigma en el lugar de trabajo.



³ Hernán Reyes y Eulalia Carpio, “Impacto socio-económico de la epidemia del VIH-SIDA en el Ecuador”, consultoría PNUD, pág. 4, 2006.



**El VIH, el
SIDA y el
avance de
la epidemia**

DATOS BÁSICOS SOBRE EL VIH-SIDA

¿Qué es el VIH? —————> Virus de Inmunodeficiencia Humana

Al ingresar en el cuerpo humano, el VIH daña el sistema de defensa que tiene el organismo para combatir las infecciones. Mientras el virus se desarrolla, la persona puede vivir sin síntomas por muchos años y sin saberlo puede infectar a otras personas.

¿Qué es el SIDA? —————> Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida

Cuando el VIH causa serios daños al sistema de defensa, la persona que vive con VIH es vulnerable a cualquier tipo de infección, que le lleva a una etapa crítica de su salud llamada SIDA.

No hay cura para el VIH-SIDA, pero sí existen medicamentos que ayudan a que el virus no se reproduzca tan rápidamente y así garantizan una mejor calidad de vida y mayor longevidad.

¿Cómo se transmite el VIH?

Existen sólo tres vías de transmisión del VIH de una persona a otra:

- a. Relaciones sexuales vaginales, anales u orales sin preservativo. Entre un 97% y un 99% de las infecciones se deben a esta vía de transmisión.
- b. De una madre viviendo con VIH a su bebé durante el embarazo, parto o lactancia (“transmisión vertical”).
- c. Por transfusiones de sangre infectada, cuando dos ó más personas comparten agujas, jeringuillas o afeitadoras con sangre infectada.

¿Cómo no se transmite el VIH?

El virus se encuentra en concentraciones importantes en la sangre, el semen, los fluidos vaginales y la leche materna; no está en el medio ambiente. El VIH no se transmite por contactos casuales como: dar la mano, abrazar, besar, estornudar, toser, compartir el baño, la vajilla, el teléfono, en la piscina o por picadura de mosquitos.

Aclaraciones importantes

- a. Los mosquitos no pueden transmitir el VIH porque es un virus exclusivamente humano.
- b. El VIH no se transmite a través de la piel. Sólo se puede contraer si entra en contacto directo con el torrente sanguíneo y se introduce en una célula, donde crea nuevas copias de virus.
- c. Fuera del cuerpo humano el virus vive muy poco tiempo. En contacto con el aire o la luz solar el virus muere de inmediato.
- d. Los únicos fluidos corporales que contienen la cantidad suficiente de VIH para poder infectar son la sangre, el semen, los fluidos vaginales y la leche materna. Ni el sudor, ni las lágrimas, ni la saliva contienen VIH en cantidad y calidad suficiente para poder transmitir el virus.
- e. El condón está elaborado de látex al igual que los guantes que utilizan los cirujanos en sus operaciones. Es un material confiable.
- f. El condón se puede romper por mal estado, caducidad o mal uso.

El VIH no se transmite en el lugar de trabajo

Se puede concluir que el VIH no se transmite en el lugar de trabajo durante la relación laboral cotidiana.

En las instituciones o empresas donde se manejan sangre o fluidos corporales, se debe respetar las normas universales de bioseguridad. El VIH no representa más riesgo que otras enfermedades que se transmiten por la sangre.

Si alguien teme haber sido expuesto a la infección existe un tratamiento de emergencia de profilaxis, que si es tomado inmediatamente puede impedir la transmisión del virus.

Una persona que vive con VIH-SIDA puede seguir trabajando



Un trabajador que vive con VIH puede prolongar su vida activa y ser productivo por muchos años, siempre que disponga del tratamiento médico adecuado y también de las condiciones sociales de apoyo en el trabajo, en el hogar y en la comunidad.

¿Cómo protegerse?

- a. Usando el preservativo o condón que brinda protección para el VIH, infecciones de transmisión sexual y embarazo no deseado.
- b. Postergando la edad de la primera relación sexual en los y las jóvenes.
- c. Mediante la fidelidad mutua de la pareja, siempre que estén seguros que ninguno de los dos esté infectado.
- d. Respetando y exigiendo que se cumplan las normas universales de bioseguridad.
- e. Con un tratamiento oportuno en la mujer embarazada que vive con VIH para evitar la transmisión a su bebé.

La prueba de diagnóstico del VIH

Una persona que vive con el VIH puede estar muchos años sin presentar síntomas ni enfermarse.

La única manera de saber si alguien tiene el VIH es mediante una prueba de diagnóstico. Ésta detecta la presencia de anticuerpos del VIH, que son las proteínas producidas por el organismo para combatir al VIH. Existen hoy en día pruebas rápidas para detectar el virus.

¿Por qué hacerse la prueba de diagnóstico del VIH?

Hay varias razones por las que realizarse la prueba, entre ellas:

- a. Si se ha tenido relaciones sexuales vaginales, anales u orales sin preservativo con una pareja de la que no sabe si vive con VIH o desconoce su pasado sexual.
- b. Si se ha compartido agujas o jeringas no esterilizadas.

LA SITUACIÓN DEL VIH-SIDA EN EL MUNDO⁴

El VIH-SIDA se ha convertido en una pandemia, ya que afecta a todos los países del mundo sin excepción. A finales de 2006, alrededor de 40 millones de niños y adultos vivían con el VIH-SIDA. Sólo en el año 2006, 4,3 millones de personas se infectaron. Eso significa que **cada día se infectan cerca de 12.000 personas**; y cada minuto 8 personas.

NÚMERO ESTIMADO DE ADULTOS Y NIÑOS QUE VIVÍAN CON EL VIH A FINAL DE 2006



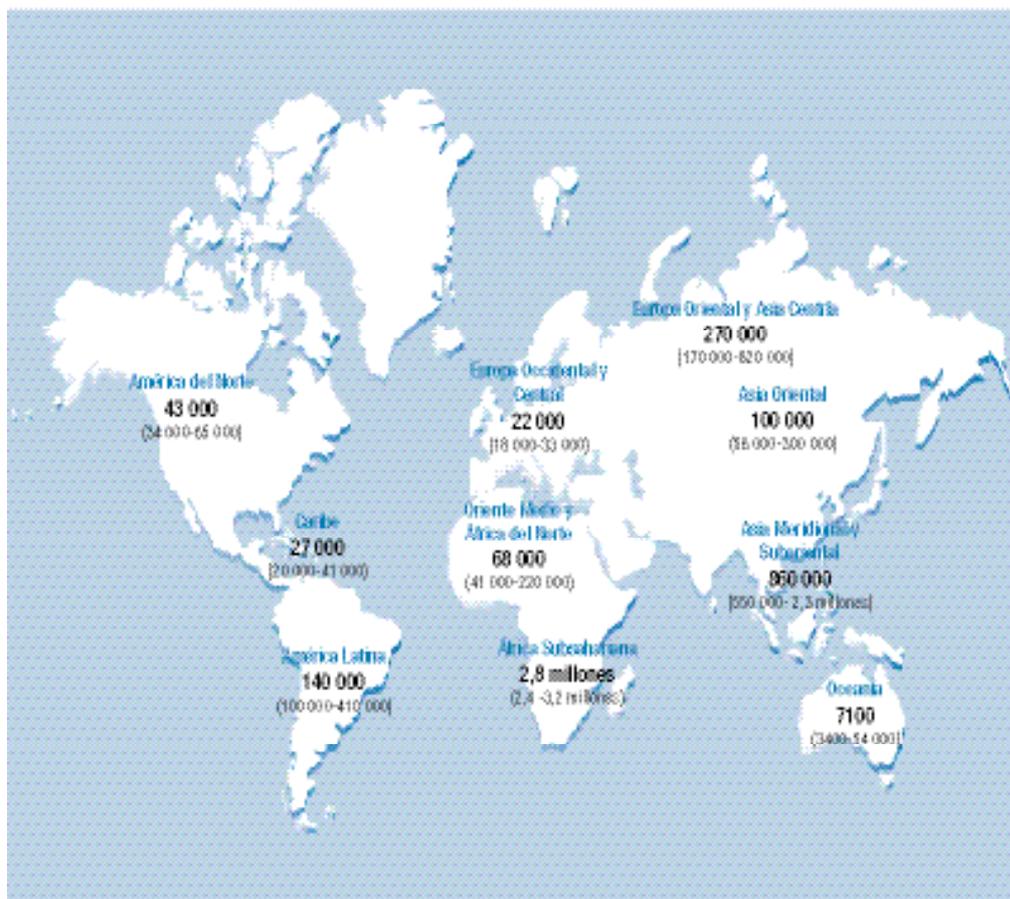
Total: 39,5 (34,1-47,1) millones

En América Latina, 1,7 millones de personas viven con el virus. En el 2006, 140.000 personas se infectaron y 65.000 fallecieron por causa del SIDA.

Según ONUSIDA, los factores que contribuyen a la transmisión del virus en el continente latinoamericano son la pobreza, la migración, la escasa información acerca de la epidemia fuera de las grandes zonas urbanas y la homofobia⁵.



NÚMERO ESTIMADO DE NUEVOS CASOS DE INFECCIÓN POR EL VIH EN ADULTOS Y NIÑOS EN 2006



Total: 4,3 (3,6-6,6) millones

⁵ La homofobia es la aversión, el odio, el miedo, el prejuicio o la discriminación contra hombres o mujeres homosexuales.

En el mundo (datos ONUSIDA-2006)	Número de personas que se infectan del VIH	Número de personas que fallecen por causa del SIDA
Por año	4,3 millones	2,9 millones
Por día	11.780	7.945
Por hora	490	331
Por minuto	8	5



NÚMERO ESTIMADO DE DEFUNCIONES CAUSADAS POR EL SIDA EN ADULTOS Y NIÑOS DURANTE 2006



Total: 2,9 (2,5-3,5) millones

LA SITUACIÓN DEL VIH-SIDA EN ECUADOR⁶

Cada día en el Ecuador se infectan cinco personas.

La situación del VIH-SIDA en el Ecuador es muy preocupante. Según los datos del Ministerio de Salud Pública cerca de 8.000 niños y adultos viven actualmente con el VIH-SIDA. Sin embargo, según organizaciones nacionales e internacionales especializadas en el tema, los datos oficiales podrían multiplicarse por diez para alcanzar la realidad de la epidemia.

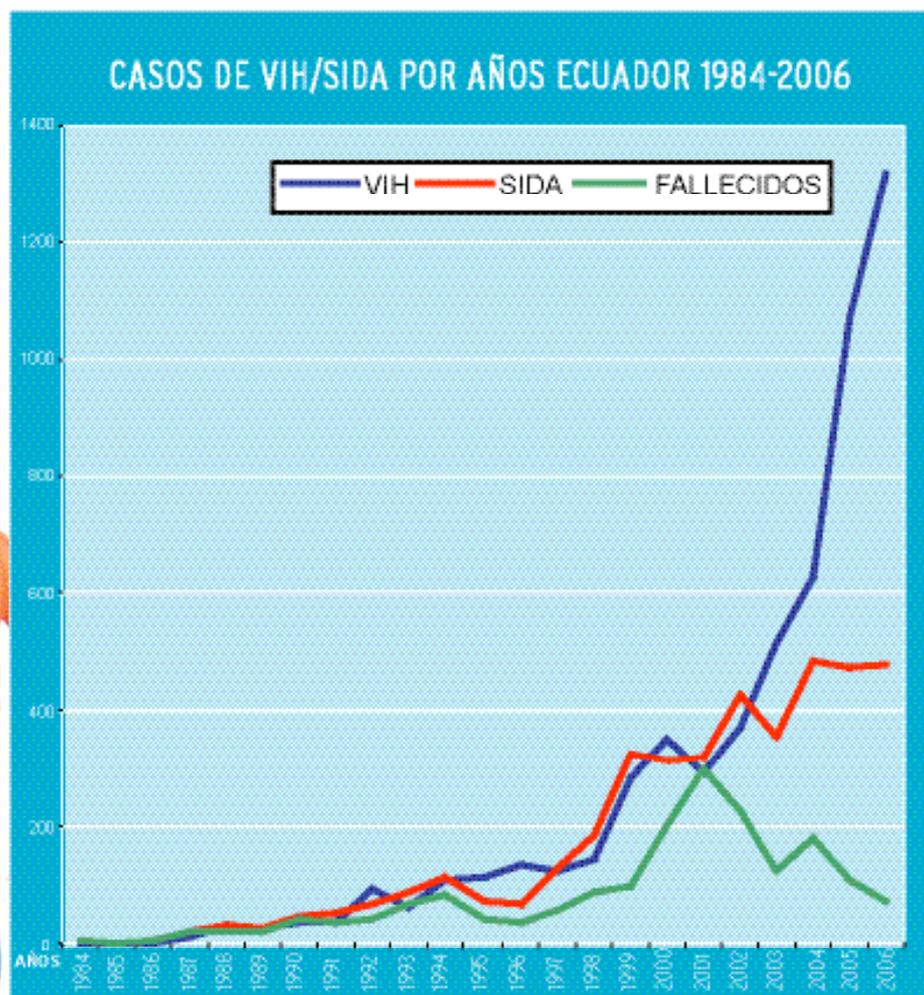
NÚMERO DE CASOS REPORTADOS DE VIH-SIDA POR AÑOS 1984-2006

AÑOS	No DE PERSONAS			PERSONAS FALLECIDAS
	VIH	SIDA	VIH-SIDA	
1984	2	6	8	6
1985	2	1	3	0
1986	0	6	6	6
1987	9	23	32	20
1988	31	31	62	24
1989	25	29	54	24
1990	37	48	85	41
1991	35	54	89	37
1992	94	69	163	42
1993	64	89	153	68
1994	108	116	224	83
1995	114	71	185	44
1996	133	66	199	37
1997	125	128	253	56
1998	145	184	329	88
1999	282	325	607	98
2000	348	315	663	203
2001	294	318	612	298
2002	370	425	795	226
2003	515	352	867	124
2004	627	481	1.108	178
2005	1.069	470	1.539	108
2006	1.319	478	1.797	73
TOTAL	5.748	4.085	9.833	1.884

⁶ Cifras del 2006, Programa Nacional del SIDA del Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

VIH-SIDA en el lugar de trabajo

Cada año se infectan más personas. El gráfico evidencia el crecimiento inquietante del VIH en los últimos años (línea azul). También demuestra la eficacia del tratamiento antirretroviral, que permitió a partir del 2001 una disminución significativa del número de defunciones causadas por el SIDA (línea verde).



La juventud

Sólo en el año 2006, 869 jóvenes de entre 15 y 29 años se infectaron lo que representa el 48,4% del total de los nuevos casos. Por la falta de información y educación sexual, muchos adolescentes y jóvenes adoptan comportamientos sexuales de riesgo que les exponen a la infección del VIH.



EDADES	VIH-SIDA	
	Nº	%
0-4	74	4,1
5-9	16	0,9
10-14	4	0,2
15-19	103	5,8
20-24	329	18,3
25-29	437	24,3
30-34	293	16,3
35-39	187	10,4
40-44	132	7,4
45-49	86	4,8
50-54	56	3,1
55-59	40	2,2
60-64	18	1,0
65 y +	22	1,2
TOTAL	1.797	100,0

Las mujeres

Se observa una feminización de la epidemia de VIH-SIDA; cada año se infectan más mujeres. Entre 1984 y 1999, la relación hombre-mujer frente al VIH-SIDA era de 1 mujer por cada 3,7 hombres⁷, en el año 2006 esta relación cambió a 1 mujer por cada 1,54 hombres. El 73,8% de las mujeres infectadas son amas de casa o empleadas domésticas.

La población económicamente activa

El 87,3% de los nuevos casos son personas de entre 15 y 49 años, que corresponde a la población económicamente activa. Entre las categorías profesionales más afectadas encontramos: quehaceres domésticos (29,6%), obreros (22,8%), desocupados (11,4%), empleados (8,8%), comerciantes (7,8%) y profesionales (3,3%).



OCUPACIÓN	VIH-SIDA		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PROFESIONAL	45	11	56
OBREROS	371	18	389
CHOFERES	33	0	33
COMERCIANTE	109	24	133
COCINEROS	15	0	15
CONS-MENS	8	0	8
DESOCUPADOS	170	24	194
ESTILISTAS	40	5	45
ESTUDIANTES	39	18	57
MILITARES	10	0	10
QUEHACERES DOMÉSTICOS	10	494	504
EMPLEADOS	130	20	150
EBANISTAS	4	0	4
T. SEXUALES	1	44	45
VENEDORES	22	10	32
POLICIAS	26	1	27
MARINEROS	1	0	1
TOTAL	1.034	669	1.703

⁷ Hernán Reyes y Eulalia Carpio, Impacto socio-económico de la epidemia del VIH/SIDA en el Ecuador, consultoría PNUD, pág. 3, 2006.



**¿Por qué
responder al
VIH-SIDA en
el lugar de
trabajo?**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), revela que la epidemia de VIH-SIDA tiene impacto negativo tanto a nivel macroeconómico como a nivel microeconómico.

En Ecuador, país donde los datos oficiales indican una prevalencia del VIH-SIDA relativamente baja⁸, resulta complejo medir el impacto real sobre el desarrollo económico. Además, el VIH-SIDA tiene consecuencias indirectas sobre la fuerza laboral, como la educación, la oferta de mano de obra calificada, el sistema de salud⁹, la provisión de medicamentos antirretrovirales y el trabajo infantil.

A continuación se analizan algunos efectos directos del VIH sobre la economía y la empresa, y las razones por las cuales el lugar de trabajo constituye un espacio ideal para responder al VIH-SIDA.

El impacto del VIH-SIDA sobre el desarrollo económico y la fuerza laboral

La población de mayor afectación por el VIH es la Población Económicamente Activa (PEA). En el año 2006 en Ecuador, el 87,3 % de las nuevas infecciones se concentra en personas entre los 15 y 49 años, lo que corresponde al rango de población más productiva del país.

Según una investigación realizada en Ecuador, el impacto del VIH-SIDA en la fuerza laboral y el aparato productivo “se encuentra latente, el cual podrá hacerse manifiesto a largo plazo.”¹⁰

Si la propagación del VIH se mantiene como en los años anteriores, el efecto sobre el desarrollo económico y la fuerza laboral del Ecuador podría asemejarse a la situación actual de otros países, descrita por el informe 2006 de la OIT sobre el impacto económico del VIH-SIDA en el mundo.

Este informe revela que por consecuencia de la epidemia del VIH-SIDA: “[...] 43 países registraron en promedio una disminución de 0,5 puntos porcentuales en su tasa de crecimiento económico cada año entre 1992 y 2004, y que en los 31 países del África Subsahariana esta disminución llegó incluso a 0,7 puntos porcentuales. Además, [...] estos mismos 43 países registraron en promedio una disminución de 0,3 puntos porcentuales en su tasa de crecimiento del empleo durante el mismo período debido a la merma del crecimiento económico. En total, esto supone una pérdida anual de 1,3 millones de empleos. En los 31 países del África Subsahariana, la tasa media anual de crecimiento del empleo se redujo en 0,5 puntos porcentuales, lo que equivale a una pérdida de 1,1 millones de empleos por año tan sólo en África.”¹¹

⁸ ONUSIDA, en su informe anual 2005, revela que la prevalencia real podría ser diez veces mayor que los datos oficiales del Ministerio de Salud Pública.

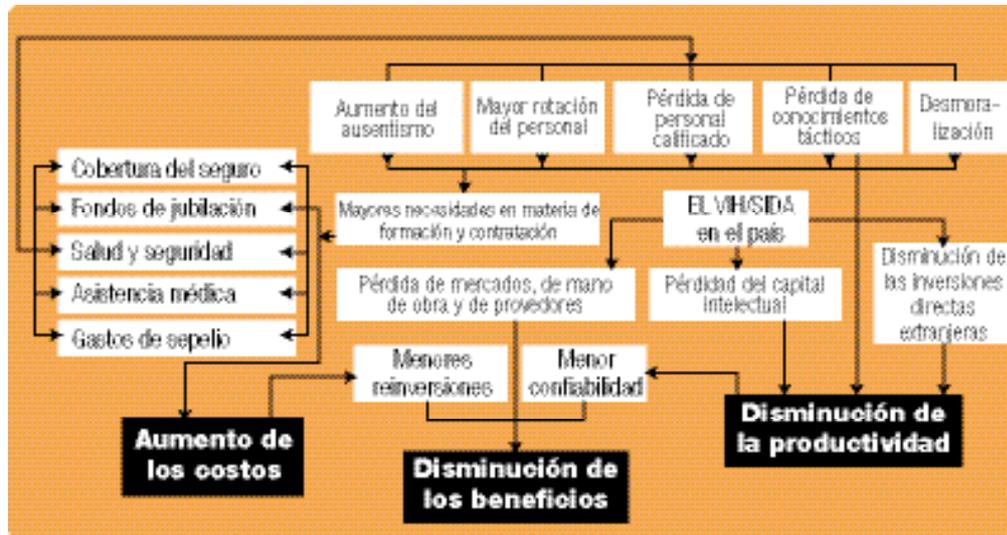
⁹ El costo directo relativo a atención y tratamiento en los diferentes centros de salud públicos del país (Policía, FFAA, IESS y MSP) en el 2005 se elevó a 8'539.743 USD. Hernán Reyes y Eulalia Carpio, Impacto socio-económico de la epidemia del VIH-SIDA en el Ecuador, consultoría PNUD, pág. 3, 2006.

¹⁰ Hernán Reyes y Eulalia Carpio, “Impacto socio-económico de la epidemia del VIH-SIDA en el Ecuador”, consultoría PNUD, pág. 3, 2006.

¹¹ Resumen de OIT, “HIV/AIDS and work: global estimates, impact on children and youth, and response 2006”, 2006, pág.2.

El impacto del VIH-SIDA sobre los recursos humanos y la empresa

Como demuestra el gráfico a continuación¹², el VIH-SIDA tiene impactos múltiples en los recursos humanos y conlleva, por ende, a una disminución de la productividad y de los beneficios de las empresas.



Despedir a una persona que vive con VIH-SIDA (PVVS) por su condición de salud equivale a prescindir de un capital humano en el que se ha invertido tiempo y dinero. Un entorno laboral y social favorable combinado, si es necesario, a un tratamiento adecuado¹³, permite a la PVVS seguir siendo productiva para la empresa.

Es necesario considerar que, más allá del personal de la empresa, el VIH-SIDA afecta el poder de compra de los clientes y la cadena de proveedores, lo que impacta negativamente en la empresa.

El lugar de trabajo es un espacio ideal para responder al VIH

El lugar de trabajo es el único espacio de la vida social donde está presente de manera cotidiana la población económicamente activa (PEA), que es el grupo poblacional más afectado por el VIH-SIDA. Esta convivencia puede favorecer una comunicación fluida acerca del VIH.

Muchas empresas e instituciones disponen de servicios de capacitación, personal experimentado y/o infraestructuras establecidas que pueden servir para desarrollar programas de prevención del VIH, y facilitar el acceso a estos servicios.

Por lo tanto, el lugar de trabajo es un espacio ideal para sensibilizar y prevenir el VIH-SIDA, con un impacto positivo directo en la PEA y en la productividad de las empresas.

12 Gráfico de ONUSIDA, adaptado por la OIT, en "Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH-SIDA y el mundo del trabajo", pág.10.

13 El IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) provee a sus afiliados el tratamiento antirretroviral de manera gratuita.



**¿Cómo
responder al
VIH-SIDA en el
lugar de trabajo?**

**UNA METODOLOGÍA
EN 4 PASOS**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó varios documentos con recomendaciones relativas al VIH-SIDA en el mundo del trabajo. En base a estos documentos, producto de experiencias y estudios a nivel internacional, el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo elaboraron una metodología sencilla, flexible y sostenible para responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo.

Esta metodología se basa en cuatro pasos fundamentales:

- 1. Definir una política institucional sobre VIH-SIDA.**
- 2. Definir los responsables de la prevención y respuesta al VIH-SIDA.**
- 3. Implementar una agenda de actividades de prevención del VIH-SIDA.**
- 4. Evaluar periódicamente el impacto de la política y de las actividades.**

A continuación se analiza cada uno de estos pasos y se propone formas de ponerlos en práctica, considerando las particularidades del sector laboral y de la epidemia en el Ecuador.



PASO n°1: Definir una política institucional sobre VIH-SIDA

“La elaboración de una política en el lugar de trabajo es la única medida de mayor eficacia e importancia que los empleadores pueden tomar para comprometerse a actuar contra el VIH-SIDA.”

Keith Foster, Confederación de empleadores del Caribe

De la teoría...

La política institucional sobre VIH-SIDA es un documento formal que establece el compromiso y el marco de las acciones de la empresa, en lo que se refiere a la promoción de la prevención del VIH y al respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores en relación al VIH-SIDA.

Gracias a una política clara, no discriminatoria, formal y difundida a los trabajadores se crea un clima de confianza y de debate abierto, se institucionaliza la acción de la empresa a largo plazo. Por lo tanto, los trabajadores no temerán hacerse la prueba de VIH voluntariamente, pedir información o servicios relacionados al VIH-SIDA.

... a la práctica!

Se debe definir la política sobre VIH-SIDA como parte de la Política Institucional en Seguridad y Salud en el Trabajo, requerida según las normas vigentes.



Las empresas incluyen en sus **reglamentos internos de seguridad y salud**, en el capítulo de los riesgos psicosociales, artículos referentes al programa de prevención del VIH-SIDA en el lugar de trabajo¹⁴.

Para el caso de actividades con exposición laboral a riesgos biológicos (servicios de salud, laboratorios, manejo de desechos hospitalarios, etc.) se incluirá también la prevención del VIH-SIDA dentro del programa de bioseguridad.

A más de insertar en los reglamentos internos de seguridad y salud, se puede incluir el tema del VIH-SIDA en políticas institucionales relacionadas a los recursos humanos, las capacitaciones o los códigos de conducta, entre otros.

También se puede incluir artículos sobre prevención y no discriminación en los contratos colectivos.

¹⁴ La “Matriz de desarrollo de proyecto de reglamentos internos de seguridad y salud” del Ministerio de Trabajo y Empleo estipula que “se incluirá el programa de prevención del VIH-SIDA en el lugar de trabajo”.



En breve...

Los temas que debe incluir la política institucional sobre VIH-SIDA

1. La conformidad de la política institucional a la legislación nacional

- a. Constitución Política de la República del Ecuador.
- b. Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud.
- c. Ley para la prevención y asistencia integral sobre VIH-SIDA.
- d. Código de Trabajo.
- e. Acuerdo Ministerial n° 398.

2. La prevención

- a. Educación mediante actividades de sensibilización e información sobre el VIH-SIDA.
- b. Promoción de la prueba de detección del VIH de manera voluntaria, individual, confidencial y con consejería pre y post prueba.
- c. Educación y promoción de las medidas de seguridad y bioseguridad universales.

3. La no discriminación

- a. El mantener la relación de empleo.
- b. La protección de los trabajadores ante la discriminación.
- c. La prohibición de exigir la prueba de VIH en la contratación, renovación de contrato o en los exámenes médicos periódicos.
- d. Las sanciones previstas por la institución si no se cumple lo antes mencionado.

4. La confidencialidad

- a. El derecho del trabajador de decidir si informa o no su estado de salud a la institución o empresa.
- b. La garantía de la institución de respetar una total confidencialidad de los datos referentes a la salud de los trabajadores.

5. Los otros derechos

- a. El derecho a la salud.
- b. El derecho a la seguridad social.
- c. El derecho a la jubilación.

6. El apoyo y los servicios disponibles para los trabajadores

7. Los responsables de la respuesta al VIH-SIDA en la institución

La política institucional debe incluir los siguientes temas:

1. La conformidad de la política institucional a la legislación nacional

La política debe reflejar el marco legal nacional. Puede referirse a los siguientes instrumentos:

- a. **Constitución Política de la República del Ecuador**, publicada en el Registro Oficial nº1, de 11 de agosto de 1998. (Artículos 16, 17, 23 numerales 3 y 8; Artículos 35 y 47)
- b. **Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud**, publicada en el Registro Oficial nº461, de 15 de noviembre del 2004. (Artículo 22, Derecho al conocimiento y confidencialidad de los resultados médicos)¹⁵.
- c. **Ley para la prevención y asistencia integral sobre VIH-SIDA**, publicada en el Registro Oficial nº 58, de 14 de abril del 2000 ¹⁶.
- d. **Código de Trabajo**, publicado en el Registro Oficial nº162, de 29 de septiembre del 1997. (Artículos 1, 4, 5, 7, 79 y 416)¹⁷.
- e. **Acuerdo Ministerial nº 398, de 13 de julio del 2006, del Ministerio de Trabajo y Empleo**, publicado en el Registro Oficial nº 322, de 27 de julio del 2006 ¹⁸.

2. La prevención

Menciona las grandes líneas de acción de la institución en materia de prevención de la transmisión del VIH por vía sexual, sanguínea y de madre a hijo/a, establecido en el Artículo 4 del Acuerdo Ministerial nº 398 del Ministerio de Trabajo y Empleo: “[...] promóviéndose en el lugar de trabajo la importancia de la prevención del VIH-SIDA”.

- a. **Educación mediante actividades de sensibilización e información sobre el VIH-SIDA, con el fin de promover el cambio de conductas sexuales de riesgo en sus empleados.**
- b. **Promoción de la prueba de detección del VIH de manera voluntaria, individual, confidencial y con consejería pre y post prueba.**
- c. **Educación y promoción de las medidas de seguridad y bioseguridad universales para prevenir la transmisión del VIH por vía sanguínea.**

¹⁵ Disponible en la página web de la Comunidad Andina: www.comunidadandina.org

¹⁶ Ver Anexos.

¹⁷ Disponible en la página web del Ministerio de Trabajo y Empleo: www.mintrab.gov.ec

¹⁸ Ver Anexos.

3. La no discriminación

Se debe hacer énfasis en:

a. El mantenimiento de la relación de empleo.

La empresa o institución debe asegurar que en ningún caso despedirá a un trabajador por vivir con VIH-SIDA.

El principio fundamental n° 8 de la Organización Internacional del Trabajo revela que “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”.

El artículo 1 del Acuerdo Ministerial 00398 del Ministerio de Trabajo y Empleo prohíbe “[...] la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA”.

b. La protección de los trabajadores ante la discriminación.

Adoptar una política institucional de “tolerancia cero” frente a cualquier conducta de discriminación, estigmatización o rechazo de trabajadores que viven con VIH-SIDA.

c. La prohibición de exigir la prueba de VIH en la contratación, renovación de contrato o en los exámenes médicos periódicos.

Como lo revela el principio fundamental n° 6 de la OIT: “No se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH a los solicitantes a un puesto de trabajo ni a quienes ejercen un empleo”.

De la misma manera, el Acuerdo Ministerial n° 398 del Ministerio de Trabajo y Empleo señala que se prohíbe “[...] solicitar la prueba de detección de VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar un empleo, en las empresas e instituciones privadas, mixtas o públicas, nacionales o extranjeras”.

d. Las sanciones previstas por la institución si no se cumple este artículo.

4. La confidencialidad

“Las políticas en materia de confidencialidad deben ser claras y dadas a conocer en un lenguaje apropiado”¹⁹.

El respeto de la privacidad y de la confidencialidad ayuda a crear un ambiente laboral de confianza que favorece un debate abierto sobre el tema y la realización voluntaria de pruebas de VIH.

La confidencialidad incluye:

- a. **El derecho del trabajador de decidir si informa o no su estado de salud a la institución o empresa.**
- b. **La garantía de la institución de respetar una total confidencialidad de los datos referentes a la salud de los trabajadores.**

El principio fundamental n° 7 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la confidencialidad establece lo siguiente:

“No hay razón para pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco debería obligarse a los trabajadores a dar a conocer informaciones de esta índole referentes a un compañero. El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores de 1997”.

5. Los otros derechos

Se reafirman otros de los derechos más importantes relacionados al VIH-SIDA en el mundo del trabajo:

- a. **El derecho a la salud.**

Implica la asistencia y el apoyo brindados a los trabajadores seropositivos. En caso de que el trabajador decida avisar a la empresa de su condición de salud, la empresa deberá dirigirle a los centros de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o del Ministerio de Salud Pública y a organizaciones de apoyo psicosocial.

- b. **El derecho a la seguridad social.**

El IESS en Quito, Guayaquil y Cuenca dispone de clínicas de VIH-SIDA en las cuales los trabajadores afiliados pueden recibir el apoyo legal, psico-social y el tratamiento antirretroviral de manera totalmente gratuita.

¹⁹ OIT, *Identificar y divulgar las prácticas óptimas para luchar contra el VIH-SIDA en los lugares de trabajo*, pág. 35, 2006.

Es obligatorio el pago puntual de los aportes al IESS por parte de la empresa, su incumplimiento es causal de sanciones.

c. El derecho a la jubilación.

Si por su condición de salud, el trabajador se ve medicamente y de manera definitiva incapacitado a seguir trabajando, la empresa deberá tramitar la jubilación por invalidez, como lo dispone el Acuerdo Ministerial n° 398 en su Artículo 2.

6. El apoyo y los servicios disponibles para los trabajadores

La empresa o institución debe indicar a los trabajadores dónde pueden acudir para recibir más información sobre el tema, los servicios disponibles en la comunidad y la política institucional.

Asimismo, se recomienda indicar el contacto de una persona en el Servicio Médico o Servicio de Enfermería (puede ser otro en caso de empresas con número menor a 25 trabajadores), a donde el trabajador que vive con VIH-SIDA puede acudir, si lo desea, para tratar asuntos diversos como permisos para la atención en el IESS, adaptación razonable de sus tareas profesionales, o problemas de discriminación. La información debe ser tratada con total confidencialidad.

7. Los responsables de la respuesta al VIH-SIDA en la institución

Se deben reconocer formalmente a los responsables de la respuesta al VIH-SIDA de la institución o empresa, por lo que se sugiere incluir los datos de estas personas o del Comité que se encargará de la puesta en práctica de la política institucional y de las actividades de prevención.



PASO n° 2: Definir los responsables de la prevención y respuesta al VIH-SIDA

De la teoría...

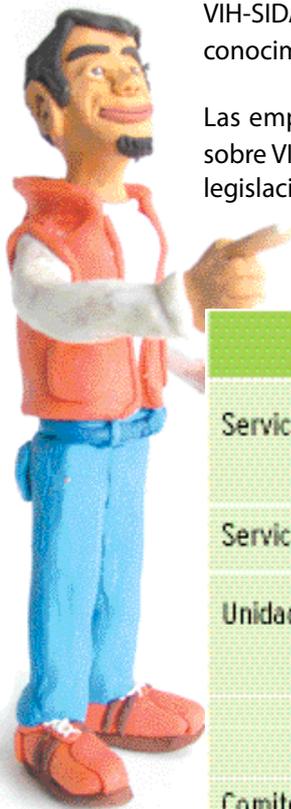
Es primordial definir los responsables encargados de llevar a cabo la respuesta al VIH-SIDA en el lugar de trabajo. Esto incluye la responsabilidad de la elaboración, planificación, ejecución y evaluación de la política institucional y de todas las actividades de prevención.

Los responsables deben ser encargados formalmente por la gerencia y disponer de tiempo y presupuesto para llevar a cabo las acciones.

... a la práctica!

“La participación de los comités de seguridad y salud en la prevención del VIH-SIDA puede proporcionar redes ya formadas y enlaces sindicales que cuentan con conocimientos adecuados.”²⁰

Las empresas o instituciones deben asumir el cumplimiento de la política institucional sobre VIH-SIDA, a través de los **Equipos de Seguridad y Salud** constituidos de acuerdo a la legislación vigente.



Equipos de Seguridad y Salud		
Servicio Médico	Médico (a) especialista en Seguridad y Salud	100 ó más trabajadores 50 a 100 trabajadores en empresas de alto riesgo
Servicio de enfermería	Enfermero (a)	25 ó más trabajadores
Unidad de Seguridad	Jefe (a) de Seguridad	100 ó más trabajadores 50 a 100 trabajadores en empresas de alto riesgo
	Responsable de Prevención de riesgos	Empresas no incluidas en la casilla superior
Comité de Seguridad	Delegados del empleador y los trabajadores	15 ó más trabajadores
Delegado de Seguridad	Trabajador (a)	Menos de 15 trabajadores

²⁰ OIT, *Acción contra el VIH-SIDA en el lugar de trabajo: identificar y compartir las prácticas óptimas*, Ginebra, 2003, pág.49.

A estos equipos se deberían integrar el personal de **Recursos Humanos, Trabajo Social u otro** que determine la empresa.

La o las personas que asuman la responsabilidad de dar respuesta al VIH-SIDA, deberán capacitarse sobre:

1. **La información esencial sobre el VIH-SIDA (diferencia entre VIH y SIDA, vías de transmisión y no-transmisión, alternativas de prevención, prueba de diagnóstico del VIH, período de ventana).**
2. **Las estrategias para responder al estigma y la discriminación.**
3. **El marco legal nacional, internacional y los derechos humanos.**
4. **El lenguaje positivo y adecuado.**
5. **El tema de género y su relación con el VIH-SIDA.**
6. **Los servicios, redes y organizaciones disponibles tanto en el lugar de trabajo como en el plano local.**



En breve...

Los responsables de la prevención y respuesta al VIH-SIDA en la institución deben ser miembros del:

1. **Equipo de Seguridad y Salud**
2. **Departamento de Recursos Humanos**
3. **Departamento de Trabajo Social o Bienestar Social**
4. **Departamento Gerencial**

PASO n° 3: Implementar una agenda de actividades de prevención del VIH-SIDA

“La prevención del VIH debe ser el pilar de la respuesta al SIDA.”²¹

De la teoría...

Las actividades de prevención en el lugar de trabajo deben promover los cambios de conducta, especialmente hacia conductas sexuales seguras y el respeto de las medidas universales de bioseguridad.

Como lo revela el Informe 2006 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

“Afrontar los problemas psicosociales, especialmente las adicciones, las conductas de riesgo, los patrones culturales de género, exige adoptar cambios de actitud y de conducta, y adquirir conocimientos. Es posible que muchas personas sepan cómo evitar la infección del VIH, pero su situación social, cultural y económica les impide adoptar medidas concretas al respecto. Además de ser conscientes de los hechos, es necesario que los interesados estén motivados y en una situación favorable para modificar su conducta y perseverar en ella.”²²

La prevención debe ser permanente e integrarse a las actividades existentes, como son los cursos de inducción, la formación profesional, los programas de seguridad y salud en el trabajo y la capacitación a sindicatos.

... a la práctica!

Los responsables nominados dentro de la organización definen y deciden la agenda de las acciones y actividades que se implementará en la empresa o en la institución, en relación a la prevención y creación de un ámbito laboral abierto y no discriminatorio.

²¹ Declaración de compromiso, período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH-SIDA, 2001.

²² OIT, Trabajo decente - Trabajo seguro - VIH-SIDA, Informe de la OIT para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Ginebra, 2006, pág. 9.



En breve...

La agenda debe incluir las siguientes actividades de prevención del VIH-SIDA:

1. Estrategia de difusión de la Política Institucional de VIH-SIDA.
2. Educación y sensibilización sobre el VIH-SIDA.
3. Educación y sensibilización sobre otras infecciones de transmisión sexual (ITS).
4. Medidas prácticas para propiciar un cambio de conductas sexuales.
 - a. Distribución de condones.
 - b. Promoción de la prueba VIH voluntaria, confidencial y con consejería.
5. Educación sobre derechos humanos y VIH-SIDA.
6. Sensibilización y promoción de la equidad de género.
7. Promoción de las precauciones universales.
8. Prevención de la transmisión vertical (de madre a hijo/a).



La agenda de prevención debe incluir las actividades siguientes:

1. Estrategia de difusión de la política institucional sobre VIH-SIDA

La política sobre VIH-SIDA es la base de la respuesta institucional al VIH-SIDA, por lo que se debe difundir a todos los trabajadores, por medio de reuniones, charlas o comunicados. Si fuera necesario, se debe prever un mecanismo de revisión de la política.

2. Educación y sensibilización sobre el VIH-SIDA

La educación tiene como objetivo proporcionar la información fundamental sobre la transmisión y prevención del VIH a todos los trabajadores y sus familias, de ser posible.

Los mensajes deben ser coherentes, claros, precisos y presentarse por diversos medios, tales como: charlas, talleres, afiches, folletos, videos, obras de teatro, música, etc. Se recomienda adaptarlos para los trabajadores, teniendo en cuenta su edad, su género y el contexto cultural.

Las organizaciones e instituciones que trabajan en el tema pueden proporcionar los recursos didácticos para la educación en VIH-SIDA²³.

La educación entre compañeros de trabajo es una excelente estrategia para lograr la prevención y los cambios de conductas sexuales de riesgo. Los educadores proceden del mismo lugar de trabajo o sector que el grupo objetivo, tienen capacitación para informar sobre el VIH-SIDA y organizar programas de educación.

Incorporar la prevención del VIH en los cursos de inducción de los nuevos integrantes de la institución o empresa indica desde el principio que la cultura institucional es abierta a la comunicación, fomenta la tolerancia y la no discriminación.

3. Educación y sensibilización sobre otras infecciones de transmisión sexual

Como parte integral del programa de prevención del VIH se podría abordar la prevención de otras infecciones de transmisión sexual (ITS).

Se ha comprobado que las ITS aumentan fuertemente la posibilidad de transmitir el VIH durante las relaciones sexuales no protegidas, por lo cual su prevención es una medida eficaz para reducir el impacto del VIH-SIDA.

²³ Ver en Anexos, lista de organizaciones.

4. Medidas prácticas para propiciar un cambio de conductas sexuales

a. Distribución de condones

“La promoción y la distribución de preservativos en el lugar de trabajo es un componente importante del programa de prevención.”²⁴

Como medida práctica para propiciar un cambio de comportamiento, la empresa puede poner condones masculinos y femeninos a disposición de los empleados de manera gratuita o a bajo costo.

Sin embargo, la medida será eficaz sólo si se entrega información permanente sobre el VIH-SIDA, las infecciones de transmisión sexual (ITS) y el uso correcto del condón, por lo que se recomienda organizar talleres en los cuales se instruya sobre el uso adecuado.

b. Promoción de la prueba de VIH voluntaria, confidencial y con consejería

La detección temprana del VIH es fundamental para proteger la salud de la persona y de los demás.

La empresa o institución puede realizar periódicamente campañas de promoción de la prueba de VIH para sus empleados. La prueba debe ser voluntaria, confidencial y con consejería pre y post prueba. Como señala la Ley, en ningún caso debe ser un requisito para obtener o conservar un empleo. El consentimiento escrito previo e informado a la prueba debe ser la regla²⁵.

Se debe tomar en cuenta que un diagnóstico positivo puede ser muy difícil de aceptar para la persona y que implicará un acompañamiento psicológico, sea dentro de la empresa, en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) u otras instancias de salud.

Gracias a la consejería pre y post prueba, las personas infectadas y no infectadas recibirán herramientas de prevención para modificar su conducta de riesgo en el futuro.

La aceptación de realizarse la prueba de VIH es más fácil, sí:

- La institución garantiza el mantenimiento de la relación de empleo en el caso que un trabajador que vive con VIH decida informar de su estado de salud.

²⁴ Family Health International, *Private Sector AIDS Policy, Businesses Managing HIV/AIDS, A resource for businesses in designing HIV/AIDS prevention policies and programs*, pág. 1-8.

²⁵ El consentimiento previo e informado implica que toda persona que va a ser sometida a algún procedimiento médico, tiene que ser previamente informada sobre el mismo, así como sobre las consecuencias de éste, de tal forma que pueda elegir el dar su consentimiento a que se le practique el procedimiento médico en su cuerpo.

- La institución garantiza que no accederá a los resultados de las pruebas de VIH sin consentimiento previo del trabajador.
- Se ofrece este servicio en colaboración con un Centro de Salud Pública o una organización competente fuera del lugar de trabajo. De esta manera, se garantiza una total confidencialidad de los resultados.
- Se ofrece este servicio a los trabajadores de manera gratuita.
- Se la relaciona con el tratamiento antirretroviral gratuito que el IESS y el Ministerio de Salud Pública ofrecen.

“Prestar servicios médicos mediante una red de profesionales fuera de la empresa puede ayudar a que los trabajadores sientan que se les garantiza la confidencialidad.”²⁶

5. Educación sobre derechos humanos y VIH-SIDA

Educar al personal de la institución sobre sus derechos en relación al VIH-SIDA, permite crear un lugar de trabajo menos discriminatorio y tiene un impacto positivo sobre el éxito de la prevención. Los derechos más importantes que se deben socializar son el derecho al trabajo, a la no discriminación, a la confidencialidad, a la salud y a la educación.

6. Sensibilización y promoción de la equidad de género

“Las mujeres enfrentan múltiples factores de riesgo, entre ellos la falta de poder económico y una situación social inferior, que repercute en la incapacidad de negociar las condiciones de las relaciones sexuales. Sin embargo, los hombres también enfrentan factores de riesgo específico, algunos relacionados con las exigencias profesionales, como la movilidad que se espera de los trabajadores del transporte.”²⁷

Existen lazos estrechos entre la inequidad de género y la propagación del VIH. Por una parte, por motivos biológicos, socioculturales y económicos, las mujeres tienen mayores probabilidades de infectarse de VIH y resultan más perjudicadas por los efectos de la epidemia que los hombres. Por otra parte, factores y presiones socio-culturales ponen también en riesgo a los hombres frente al VIH. Por ejemplo, para sentirse más “machos” o por presión de los amigos, muchos hombres tienen múltiples parejas sexuales y/o son reticentes al uso del preservativo.

Por medio de la educación, mujeres y hombres deben analizar la desigualdad en las relaciones de poder que existe en su vida personal y en el empleo, las consecuencias sobre el riesgo de infección por el VIH, y tienen que tomar medidas al respecto. El acoso y la violencia deben tratarse explícitamente, no sólo en el lugar de trabajo, sino también en situaciones familiares. Los programas deben ayudar a las mujeres a comprender sus derechos, tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo.

²⁶ OIT, *Identificar y divulgar las prácticas óptimas para luchar contra el VIH-SIDA en los lugares de trabajo*, pág. 35, 2006.

²⁷ OIT, *Identificar y divulgar las prácticas óptimas para luchar contra el VIH-SIDA en los lugares de trabajo*, pág. 33, 2006.

Para facilitar la comunicación y el cambio de comportamiento, se recomienda que se realicen ciertas actividades de forma separada para hombres y para mujeres.

7. Promoción de las precauciones universales

“Aunque el VIH puede sobrevivir en fluidos o sustancias corporales fuera del organismo, es mucho más frágil que los virus de la hepatitis y no sobrevive mucho tiempo en estas condiciones.”²⁸

A trabajadores con riesgo de entrar en contacto con sangre u otros fluidos corporales, hay que darles información sobre los procedimientos de bioseguridad, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y contar con primeros auxilios²⁹ :

- a. Prestación de primeros auxilios.
- b. Adopción de las precauciones universales.
- c. Uso de elementos de protección.
- d. Procedimientos a seguir en caso de exposición a la sangre u otros fluidos corporales.

Estas precauciones no sólo son para el VIH, sino que deben seguirse en todo momento. Asimismo no deben depender de la condición de salud, supuesta o real, de los trabajadores.

El uso de guantes de látex y otros materiales de protección durante accidentes de trabajo reduce el riesgo de transmisión del VIH o de hepatitis. Los Ministerios de Salud Pública y de Trabajo y Empleo pueden ofrecer más detalles sobre los procedimientos adecuados en caso de accidentes laborales. Igualmente, se puede consultar las “Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH-SIDA”³⁰.

8. Prevención de la transmisión vertical

La empresa o institución puede ofrecer la información necesaria a las mujeres embarazadas o a las parejas de mujeres embarazadas, para que se acerquen a un Centro de Salud, con el fin de realizarse la prueba de VIH y, en caso de resultar positiva, tomar las medidas necesarias para impedir la transmisión del VIH a su bebé.

²⁸ OIT, OMS, *Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH-SIDA*, pág. 53, 2005.

²⁹ OIT, *Trabajo decente - Trabajo seguro - VIH-SIDA*, Informe de la OIT para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Ginebra, 2006, pág. 12.

³⁰ Se puede descargar el documento en español en la página web de la OIT: www.ilo.org/aids



Modelo de agenda anual de actividades de prevención del VIH-SIDA de una empresa de 200 empleados

Objetivos	Metas	Actividades	Responsables	Cronograma												Costo	Otros
				J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Promover la prevención del VIH en los empleados	200 empleados conocen las medidas de prevención del VIH	6 Charlas de 2 horas en grupos de 30 a 35 personas	L.V.													300 USD (50 USD/cuarta)	- Pedir apoyo de ONG - Sala, laptop e infocus
	Todos los nuevos empleados conocen las medidas de prevención del VIH	Video- foro de 1h en los cursos de inducción	C.O.													0 USD	Sala, laptop, parlantes e infocus
	100 empleados se realizan la prueba de VIH de muestra gratuita, voluntaria, confidencial, con confidencialidad y fuera de la empresa	Distribución de 200 folletos sobre la importancia de realizarse la prueba de VIH	J.H.													50 USD (compra organización)	Voluntarios para distribución
		2 semanas de promoción de la prueba de VIH con distribución de 200 "botones" para realizarse la prueba gratuitamente	J.H.													400 USD (40USD/signeta realizada)	- Afiches de promoción de las dos semanas de prueba - Acuerdo con laboratorio
		200 empleados tienen acceso a condiciones	Distribución de 200 folletos de información sobre el uso correcto del condón	J.B.												50 USD (compra organización)	Voluntarios para distribución
			Colocación de 2 dispensadores de condones en los baños	J.B.												500 USD (inversión inicial)	Contrato con organización o empresa
No discriminación de las PVVS	200 empleados conocen la política sobre VIH-SIDA de la empresa	Entrega de 200 copias de la política de VIH-SIDA de la empresa	L.V.												0 USD	Voluntarios para distribución	
	Todos los nuevos empleados conocen la política sobre VIH-SIDA de la empresa	Entrega y presentación de la política de VIH-SIDA de la empresa en los cursos de inducción	C.O.												0 USD	Sala, laptop e infocus	
	200 empleados conocen sus derechos en relación al VIH-SIDA	6 video foros de 2 horas en grupos de 30 a 35 personas	L.V.												300 USD (50 USD/cuarta)	- Sala, laptop e infocus - Pedir apoyo de la Comisión Ecuatoriana de Personas que viven con VIH-SIDA (CEPVVS)	
Presupuesto Total:												1,600 USD					



Ejemplo de agenda de actividades de prevención del VIH-SIDA en el Ministerio de Trabajo y Empleo:

En los meses de septiembre y octubre del 2006, el Ministerio de Trabajo y Empleo, con el apoyo de la Cruz Roja Ecuatoriana, del Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES) y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), inició un programa de sensibilización interno en VIH-SIDA.

Este programa abordó tres actividades principales:

1. Talleres de sensibilización generales en VIH-SIDA

Cerca de 120 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Empleo tuvieron la oportunidad de recibir un taller de sensibilización de cuatro horas, por parte de la Cruz Roja.

2. Talleres para Inspectores de Trabajo sobre Derechos y VIH-SIDA

Los Inspectores de Trabajo participaron en un taller de un día de duración, sobre VIH-SIDA, con un enfoque en derechos humanos y las normativas como el Acuerdo Ministerial n° 398. Se aprovechó esta oportunidad para que los inspectores reciban también un curso de la Defensoría del Pueblo sobre género y acoso sexual en el trabajo.

3. Semana de promoción de la prueba VIH voluntaria y confidencial:

Del 2 al 6 de octubre 2006 en el Ministerio de Trabajo y Empleo, cerca de 100 funcionarios se realizaron la prueba VIH de manera gratuita y voluntaria. Con la asistencia de la Cruz Roja se dio consejería previa a la prueba. Las personas recibieron el resultado y la consejería post prueba en la Cruz Roja. Este proceso garantiza total confidencialidad a la persona que se realiza la prueba.

Este tipo de programas se pueden reproducir en todos los ámbitos laborales, ya sean privados o públicos. De esta manera, la población económicamente activa y sus familias tendrán acceso a una prevención adecuada y será un aporte importante a la respuesta al VIH-SIDA en el país.

PASO n° 4: Evaluar periódicamente el impacto de la política y de las actividades

De la teoría...

El cuarto paso es la evaluación, al menos cada año, del impacto de la política y los programas implementados en la institución. Es un paso indispensable que permite mejorar la respuesta al VIH-SIDA en la empresa para el futuro.

... a la práctica!

Las personas responsables de dar respuesta al VIH-SIDA deben elaborar un informe con los logros y problemas que surgieron, y presentarlo a los gerentes. El informe se debe realizar en base a los objetivos y metas planteados en la agenda de actividades.

A continuación se presenta un modelo de cuadro de evaluación, basado en el modelo de agenda anual de actividades de prevención presentado anteriormente (pág. 40).



Modelo de cuadro de evaluación anual de la agenda de actividades de prevención del VIH-SIDA

Metas Iniciales	Grado de cumplimiento de las metas	Actividades realizadas	Evaluación de las actividades	Recomendaciones para la planificación de la siguiente agenda de actividades
200 empleados conocen las medidas de prevención del VIH	75% - 150 empleados	6 charlas de 2 horas en grupos de 25 personas	- la evaluación de los participantes fue muy positiva. Muchos declararon haber aprendido algo que les servirá para toda la vida - 50 empleados no pudieron asistir porque participaban a otro evento	- organizar dos charlas suplementarias para los 50 empleados que no pudieron asistir - ser más estricto sobre el horario de inicio de las charlas - invitar los parientes de los empleados a las charlas
Todos los nuevos empleados conocen las medidas de prevención del VIH	100% - 15 nuevos empleados	Video-córeo de 1h en los cursos de inducción	- se introdujo con éxito un video sobre prevención del VIH en los cursos de inducción - los nuevos empleados agradecieron el departamento de RRHH por la iniciativa	
100 empleados se realizan la prueba de VIH de manera voluntaria, confidencial, con consejería y fiesta del lugar de trabajo	150% - 150 empleados	Distribución de 200 folletos sobre la prueba de VIH Entrega de 200 "bonos" para realizar la prueba de VIH gratuita	- se hizo una estrategia distribuir los folletos en las charlas de prevención - se superó la meta ya que 150 empleados se realizaron la prueba - la difusión de la política de la empresa sobre VIH-SIDA, así que la realización de la prueba fuera del lugar de trabajo fue determinante para asegurar la confidencialidad y el éxito de la campaña	- recomendar los voluntarios que distribuyeron los folletos - elegir que se haga semanalmente a través de la consejería pre y post prueba - organizar esta campaña cada año - evaluar el servicio a los parientes e hijos de los empleados
200 empleados tienen acceso a contenidos	100% - 200 empleados	Distribución de 200 folletos de información sobre el uso correcto del condón	- todos los folletos de distribución a la salida de los empleados - se colocó un dispensador de condón en cada baño (ingresos/salidas)	- se debería regular un condón a cada empleado - organizar un charla sobre el uso correcto del condón - se debería organizar una evaluación del uso del dispensador
200 empleados conocen la política sobre VIH-SIDA de la empresa	100% - 200 empleados	Entrega de 200 copias de la política de VIH-SIDA de la empresa	- favoreció el éxito de la campaña de realización de la prueba de VIH	- realizar en oficinas de la política y colocarla en un lugar estratégico - recomendar los voluntarios que distribuyeron los folletos
Todos los nuevos empleados conocen la política sobre VIH-SIDA de la empresa	100% - 15 nuevos empleados	Entrega y presentación de la política de VIH-SIDA de la empresa en los cursos de inducción	- en la evaluación del curso de inducción se mencionó el agrado de estar en una empresa proactiva en materia de bienestar de sus empleados y abierta al debate	

El cuadro de evaluación se puede realizar en base a encuestas de evaluación de las diferentes actividades de prevención que se organizaron.

A continuación se presentan dos modelos de evaluación, cualitativa y cuantitativa, que se podrían distribuir al final de cada actividad de prevención del VIH-SIDA.

Modelo de evaluación cualitativa de una actividad de prevención del VIH-SIDA

1. Anote tres cosas importantes que ha aprendido durante esta actividad de prevención.

.....
.....
.....

2. Anote tres cosas que han cambiado en su forma de pensar frente al VIH-SIDA durante esta actividad de prevención.

.....
.....
.....

3. Anote lo que más le agradó de la actividad de prevención.

.....
.....
.....

4. ¿Qué sugerencias puede dar para mejorar estas actividades de prevención?

.....
.....
.....

5. Comentarios generales.

.....
.....
.....

Modelo de evaluación cuantitativa de una actividad de prevención del VIH-SIDA

INSTRUCCIÓN

Señale en un círculo la puntuación que según usted corresponda a cada pregunta, de acuerdo a esta escala:

1 = deficiente 2 = regular 3 = buena 4 = muy buena 5 = excelente

1. ¿Qué grado de utilidad considera que han tenido para usted los conocimientos impartidos en el taller?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. ¿Qué tan efectiva le pareció la metodología para clarificación y comprensión de conceptos y contenidos teóricos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. ¿Qué nivel de efectividad piensa usted que han tenido las técnicas empleadas para sensibilizar a los participantes del taller?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Su nivel de motivación al cambio y a la implementación de respuestas al VIH-SIDA en su vida personal, profesional y social es

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. ¿Qué tan efectivas considera las dinámicas grupales de integración, distribución de grupos u otras utilizadas en el taller?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. ¿Qué aspectos del taller piensa usted que deberían cambiar o mejorar?

.....

.....

.....



ANEXOS

Anexos

Respuestas a las preguntas frecuentes sobre el VIH-SIDA en el ámbito laboral³¹

1. ¿Genera el VIH incapacidad para trabajar?
2. ¿Genera el SIDA incapacidad para trabajar?
3. ¿El hecho de que un trabajador sea una persona viviendo con VIH-SIDA, puede ser una causal de terminación de la relación laboral?
4. ¿Se debe aprobar o propiciar el cambio de funciones de una persona para proteger su salud y buscar un mejor desempeño?
5. ¿Los trabajadores viviendo con VIH-SIDA deben ser ascendidos o promocionados dentro de la empresa o institución?
6. ¿Los trabajadores que viven con VIH-SIDA deben recibir remuneración diferenciada a causa de su estado de salud?
7. ¿Si el trabajador vive con VIH-SIDA, debe el empleador otorgarle facilidades para su atención de salud?
8. ¿Se pueden imputar a las vacaciones anuales, los permisos médicos que soliciten los trabajadores que viven con VIH-SIDA para atender situaciones relacionadas con su estado de salud?
9. ¿Cuándo un trabajador desarrolle el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y como consecuencia de ello esté inhabilitado de desarrollar sus actividades laborales, tiene derecho a jubilarse anticipadamente?
10. ¿Se pueden exigir pruebas de VIH para obtener o mantener un trabajo?
11. ¿Por qué la prueba de VIH debe ser voluntaria e individual?
12. ¿Qué quiere decir consentimiento previo e informado?
13. ¿La información sobre el estado de salud de una persona es confidencial?
14. ¿Puede o debe el empleador promover la realización voluntaria de la prueba para detección de VIH entre sus trabajadores/as?
15. ¿Para la afiliación al Seguro Social se puede solicitar la prueba de VIH?
16. ¿Cuándo en el marco de la promoción de la prueba voluntaria, el empleador preste facilidades y apoye la realización de la misma, los resultados le pueden ser entregados directamente al empleador?
17. ¿Los trabajadores viviendo con VIH son un riesgo para la empresa o sus compañeros de trabajo?
18. ¿Qué medidas de prevención debe tomar el empleador para evitar la transmisión del VIH, existe responsabilidad del empleador en este tema?
19. ¿Es responsabilidad del empleador proporcionar o facilitar la entrega de información relativa a prevención y atención de salud en relación con el VIH-SIDA?
20. ¿Por qué importan los derechos humanos en el ámbito laboral?
21. ¿Qué derechos específicos, vinculados directamente con VIH-SIDA, en el ámbito laboral no pueden ser limitados, violentados o irrespetados?
22. ¿Qué legislación vigente contiene normas que obligan al Estado ecuatoriano a hacer respetar los derechos de las PVVS en el ámbito laboral, con relación al VIH-SIDA?



³¹ Las respuestas a las preguntas frecuentes fueron realizadas en colaboración con el Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES) y con el auspicio de la Embajada del Reino de los Países Bajos en Quito.

1 ¿Genera el VIH incapacidad para trabajar?

Una persona con VIH puede trabajar por varios años. En otras palabras, el VIH no implica incapacidad inmediata, ya que una persona puede vivir con VIH por muchos años y no presentar deterioro en ninguna de sus capacidades físicas o mentales. Sin embargo, es necesario que las personas viviendo con VIH-SIDA mantengan condiciones vitales saludables, para mantener una buena calidad de vida el mayor tiempo posible. Esto implica que deben seguir su tratamiento; alimentarse de una manera adecuada y balanceada; hacer ejercicio físico permanente, pero no muy exigente; dormir bien; reducir su nivel de estrés y dejar de consumir cigarrillos, alcohol y drogas si anteriormente lo hacía.

Recordemos que el trabajo es un derecho consagrado en el Código de Trabajo, el Artículo 2 dice: “el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y la leyes” y garantizado en la Constitución Política de la República en el Artículo 35, que dice: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado (...)”. Es importante rescatar que todas las personas gozarán del principio de igualdad ante la Ley sin discriminación de ningún tipo, incluido el estado de salud como lo expresa la Constitución en su Artículo 23 numeral 3.

Está comprobado que un aspecto muy importante para mantener la salud en las personas que viven con VIH-SIDA es no sentirse excluidas ni discriminadas en los ámbitos sociales y laborales; puesto que, al sentirse útiles mejoran su estado de ánimo, evitando etapas depresivas. El sentirse útiles les ayuda a mantenerse saludables, por lo tanto productivos y a vivir y ejercer todos sus derechos humanos con dignidad.

2 ¿Genera el SIDA incapacidad para trabajar?

No necesariamente, pues una persona que padece el síndrome es decir, una fase avanzada de VIH puede ser productiva y eficiente siempre y cuando tenga acceso a atención médica oportuna y regular; así como también recibir los medicamentos correspondientes.

No obstante, una persona que se encuentra en esta fase avanzada puede generar determinadas incapacidades que le impidan trabajar. En estos casos se ha previsto la jubilación, como lo determina el Artículo 2 del Acuerdo Ministerial No. 00398 del 13 de julio del 2006 que dice: “Las personas que se encuentren en una actividad laboral bajo relación de dependencia y que hayan desarrollado el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y que como consecuencia de dicha enfermedad ya no puedan desarrollar con normalidad sus actividades laborales, estarán a lo dispuesto en el Artículo 175 del Código del Trabajo y en el Artículo 186 de la Ley de Seguridad Social, siendo obligación del patrono tramitar la jubilación por invalidez absoluta y permanente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)”.

3 ¿El hecho de que un trabajador sea una persona viviendo con VIH-SIDA, puede ser una causal de terminación de la relación laboral?

De ninguna manera es causal de terminación de un contrato laboral. De hecho hay una disposición expresa contenida en el Artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. 00398 del 13 de julio del 2006 que dice: "Prohíbese la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA, en virtud que violenta el principio de no discriminación consagrado en la Constitución Política de la República en su artículo 23 numeral 3, y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la no discriminación en la ocupación y en el empleo".

4 ¿Se debe aprobar o propiciar el cambio de funciones de una persona para proteger su salud y buscar un mejor desempeño?

Es un derecho del trabajador (Instrumento Andino 555 Artículo 21, segundo inciso) realizar cambios, cuando las circunstancias relativas al estado de salud de la persona afectada así lo requiera. Sin embargo, estos cambios deben considerar siempre la capacidad y experiencia del trabajador, así como la disponibilidad de la institución, empresa o negocio, pero en ningún caso puede implicar una disminución salarial o de beneficios.

Estos cambios suelen resultar beneficiosos tanto para la empresa o institución, como para el trabajador, puesto que, por un lado, no se pierde una persona que ya conoce el funcionamiento de la empresa o institución y, por otro lado, el trabajador no deteriora su estado de salud, por lo tanto puede seguir valiéndose por sí mismo.

5 ¿Los trabajadores viviendo con VIH-SIDA deben ser ascendidos o promocionados dentro de la empresa o institución?

Al igual que cualquier otra persona trabajadora, sean hombres o mujeres, deben ser ascendidas cuando reúnan las condiciones necesarias, o cumplan con los criterios fijados por las políticas internas de la empresa, o aquellas establecidas en las leyes aplicables, según el caso. En otras palabras, su estado de salud no debe convertirse en una causa de discriminación en relación con ascensos o promociones a las que tenga derecho.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que es parte de la normativa nacional que debe ser aplicada por las autoridades en el país, garantiza igual oportunidad para todas las personas de ser promovidas dentro del espacio laboral:

Artículo 7. c) "Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo, de servicio y de capacidad (...)." ³²

³² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 7, literal c), 1969.

6 ¿Los trabajadores que viven con VIH-SIDA deben recibir remuneración diferenciada a causa de su estado de salud?

Vivir con VIH-SIDA no es ninguna causa para recibir una remuneración diferenciada, como no lo es el ser hombre o mujer, blanco, negro o indígena, homosexual o heterosexual. El Código de Trabajo en su Artículo 79 consagra "A trabajo igual corresponde igual remuneración (...)". De igual manera el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo 7 literal a) i) garantiza "Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinción de ninguna especie".

El hecho de hacer una diferenciación injusta en la remuneración a causa del estado de salud, puede constituir un acto grave de discriminación condenado en instrumentos nacionales e internacionales, y que está sujeto a varias sanciones.

7 ¿Si el trabajador vive con VIH-SIDA, debe el empleador otorgarle facilidades para su atención de salud?

Sí, en este caso en particular las facilidades o permisos estarán relacionados con la realización de controles periódicos, así como con el retiro de la medicación en el IESS o en los servicios de salud autorizados para este fin.

Cabe mencionar que en esta situación, está implícito el derecho a la salud también garantizado por la Constitución y varios instrumentos internacionales de derechos humanos.

8 ¿Se pueden imputar a las vacaciones anuales los permisos médicos que soliciten los trabajadores que viven con VIH-SIDA para atender situaciones relacionadas con su estado de salud?

Los permisos o licencias por razones de salud para las PVVS o calamidad doméstica que aquejen a las personas afectadas por el VIH-SIDA, no pueden ser imputados en ninguna circunstancia a las vacaciones anuales a las que obligatoriamente tiene derecho el trabajador.

Cabe recordar que el Artículo 4 del Código del Trabajo garantiza que: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario". Las vacaciones son un derecho laboral que no es renunciable ni mucho menos negociable o limitable.

9 ¿Cuándo un trabajador desarrolle el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), y como consecuencia de ello esté inhabilitado de desarrollar sus actividades laborales, tiene derecho a jubilarse anticipadamente?

Así se ha dispuesto en el del Acuerdo Ministerial n° 398 del 13 de julio del 2006, de tal forma que las personas que como consecuencia de la enfermedad no puedan desarrollar normalmente sus actividades laborales, pueden acogerse a lo dispuesto en el Artículo 175 del Código de Trabajo y el 186 de la Ley de Seguridad Social, y solicitar al empleador que tramite la jubilación por invalidez absoluta y permanente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

10 ¿Se pueden exigir pruebas de VIH para obtener o mantener un trabajo?

Está prohibido expresamente solicitar la prueba de diagnóstico de VIH-SIDA con el fin de obtener o conservar un puesto de trabajo, así lo establece el Artículo 3 del Acuerdo Ministerial n° 398 del 13 de julio del 2006: "Prohíbese solicitar la prueba de detección de VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar un empleo, en las empresas e instituciones privadas, mixtas o públicas, nacionales o extranjeras".

Además de ello, la Constitución garantiza la igualdad ante la Ley y prohíbe la discriminación a causa del estado de salud: "Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes(...). La igualdad ante la Ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, **estado de salud**, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole"³³.

Todo procedimiento médico, incluido el examen de diagnóstico del VIH, debe ser realizado de forma voluntaria.

11 ¿Por qué la prueba de VIH debe ser voluntaria e individual?

Ninguna persona puede ser obligada a someterse a un procedimiento médico, incluso al examen de diagnóstico del VIH. Las personas tienen derecho al consentimiento previo e informado, es decir, a conocer con anterioridad toda la información relevante, de manera adecuada, en lenguaje apropiado para su edad, condición socio-económica y con suficiente anticipación.

Es recomendable que este procedimiento sea individual, ya que se requiere una fase previa, en la que la persona recibe información científica respecto al VIH-SIDA. En el caso de que el resultado determine la existencia del virus en el organismo se ofrece un apoyo especializado, ya que generalmente la persona recibe esta información con mucha conmoción.

12 ¿Qué quiere decir consentimiento previo e informado?

El consentimiento previo e informado es un principio de derechos humanos que implica que toda persona que va a ser sometida a algún procedimiento médico tiene que ser previamente informada sobre el mismo, así como sobre las consecuencias de éste, de tal forma que pueda elegir e inclusive dar su consentimiento a que se le practique dicho procedimiento médico en su cuerpo.

En el ámbito laboral, como ya se indicó, no se puede forzar a las personas a someterse específicamente a la prueba de detección de virus, esto ha sido inclusive recogido en el Artículo 4 del Acuerdo Ministerial n° 398 del 13 de julio del 2006 que dice: "Promuévase la prueba de detección de VIH-SIDA, única y exclusivamente, de manera voluntaria, individual, confidencial y con consejería (...)".



³³ Constitución Política de la República, Artículo 23, numeral 3.

13 ¿La información sobre el estado de salud de una persona es confidencial?

Toda la información sobre el estado de salud de una persona es confidencial, mucho más cuando se trata de una persona que vive con VIH-SIDA (PVVS), pues hay muchos prejuicios y estigmas, así como información insuficiente y poco científica en relación con este virus en particular.

El trabajador no está obligado a comunicar ni al empleador ni a sus compañeros de trabajo sobre su condición de salud (Instrumento Andino de SST, Artículo 22 - Derecho a la Confidencialidad). Sin embargo, si voluntariamente el trabajador comunica al empleador, este último deberá mantener estricta confidencialidad respecto a esta información.

La Organización Internacional del Trabajo, conjuntamente con la Organización Mundial de la Salud, ha elaborado una serie de directrices, entre las cuales se prevé como un principio básico la "Confidencialidad: el acceso a los datos personales, incluidos aquellos relativos a la eventual seropositividad de un trabajador, debería regirse por las normas de confidencialidad enunciadas en los instrumentos vigentes de la Organización Internacional del Trabajo-OIT"³⁴.

El principio de confidencialidad en el tema del VIH-SIDA, es sumamente importante puesto que cuando esta información es divulgada sin que la PVVS lo sepa, generalmente tiene como resultado el aislamiento, la discriminación y el maltrato a la misma.

Es necesario recalcar que únicamente la persona afectada puede en forma voluntaria revelar información relativa a su estado de salud, salvo los casos de emergencia o de salud pública, o en otros determinados por la ley.

14 ¿Puede o debe el empleador promover la realización voluntaria de la prueba para detección de VIH entre sus trabajadores?

En el marco del respeto a la dignidad y no discriminación de las personas, los empleadores pueden promover, como parte de un proceso de prevención, la realización de la prueba de detección del virus, garantizando en todo caso y en todo tiempo la voluntariedad y la confidencialidad tanto en lo relativo a los resultados, como en el manejo y administración de la información que al respecto voluntariamente proporcione el o la trabajador.

Recordemos que para que una persona pueda acceder voluntariamente a la prueba, previamente debe dar su consentimiento informado, lo cual implica que se le debe proporcionar información científica, desagregada, oportuna y suficiente.

Como ya se indicó anteriormente, en el Acuerdo Ministerial n° 398 del 13 de julio del 2006, queda establecido que puede promoverse la prueba de detección, pero de manera voluntaria, individual, confidencial y con consejería.

En caso de que hayan trabajadoras embarazadas la prueba, sin ser obligatoria, es necesaria puesto que de detectarse el virus es posible acceder a tratamientos

³⁴ Está normativa puede ser encontrada en la Página web de la OIT: www.ilo.org/aids.

para impedir la transmisión vertical, es decir, de la madre a su bebé, ya sea en el embarazo, el parto o la lactancia, por lo que debe promoverse la prueba en esa población con consentimiento y con información clara y oportuna sobre las razones para ello.

15 ¿Para la afiliación al Seguro Social se puede solicitar la prueba de VIH?

Esta prueba no debe ser solicitada para proceder a la afiliación al Seguro Social. La seguridad social es un deber del Estado y un derecho irrenunciable de todos los habitantes, en consecuencia no puede estar sujeta a condiciones relacionadas con el estado de salud.

El Seguro Social no es un seguro privado, es una institución que administra una responsabilidad estatal, por lo que no puede condicionar la afiliación a enfermedades preexistentes o imponer exclusiones por condición o estado de salud.

La Constitución en su Artículo 55, reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social en los siguientes términos: "la seguridad social será deber del Estado y derecho irrenunciable de todos sus habitantes. Se prestará con la participación de los sectores público y privado, de conformidad con la Ley"; el mismo cuerpo legal en su Artículo 57 párrafo tercero, afirma: "El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable de los trabajadores y de sus familias". De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Artículo 9, dice: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social".

16 ¿Cuándo en el marco de la promoción de la prueba voluntaria, el empleador preste facilidades y apoye la realización de la misma, los resultados le pueden ser entregados directamente al empleador?

No, aun cuando sea el empleador quien promueve y apoya, incluso económicamente, la realización de la prueba, el resultado debe entregarse únicamente al trabajador. El laboratorio que realizó la prueba está obligado a guardar estricta confidencialidad. No obstante, el trabajador, de considerarlo necesario, puede comunicar el resultado de la prueba diagnóstica a su empleador.

Esta situación está estrechamente ligada al principio de confidencialidad, ya que ninguna persona tiene el derecho de conocer el estado de salud de otra. Incluso los trabajadores de la salud y los funcionarios de recursos humanos, que manejan este tipo de información, deben guardar estricta confidencialidad sobre la misma.

17 ¿Los trabajadores viviendo con VIH son un riesgo para la empresa o sus compañeros de trabajo?

De ninguna manera, las personas que viven con VIH-SIDA no pueden transmitir el virus por el contacto que se entabla en el espacio laboral. Los medios de transmisión del virus están claramente identificados y en ningún caso se produce por compartir el espacio físico, dar la mano, abrazar, compartir el teléfono u otros

implementos como cubiertos, utensilios o vasos; o por usar fuentes comunes de agua, lavabos o servicios higiénicos.

Cabe insistir que el VIH no es un virus que se transmite como la gripe, por el solo hecho de compartir un mismo espacio de trabajo o con el contacto físico, las únicas vías de transmisión del VIH-SIDA son:

- a. Al tener relaciones sexuales sin protección, específicamente sin preservativo (anales, vaginales u orales) con una persona que vive con VIH-SIDA (PVVS).
- b. Cuando hay un contacto directo con la sangre, por ejemplo mediante transfusiones de una PVVS a otra, o contacto entre dos heridas abiertas y sangrantes, el uso de jeringuillas y objetos corto-punzantes que han almacenado sangre infectada.
- c. De una madre que vive con VIH-SIDA a su hijo durante el embarazo, parto o lactancia, lo que se conoce con el nombre de transmisión vertical.

Para que el virus pueda progresar, sólo puede penetrar en el cuerpo por conductos naturalmente húmedos y no puede introducirse por una piel intacta.

En los casos en que las actividades laborales impliquen el manejo de fluidos corporales o sangre, los empleadores deberán considerar las normas de bioseguridad establecidas internacionalmente y por las instancias competentes.

18 ¿Qué medidas de prevención debe tomar el empleador para evitar la transmisión del VIH, existe responsabilidad del empleador en este tema?

La responsabilidad respecto de la prevención no es exclusiva del trabajador, sino del empleador, especialmente en aquellas actividades que pueden representar riesgo para la transmisión, pues en esos casos se debe implementar y vigilar el cumplimiento de las medidas de bioseguridad. Por ejemplo, si en las actividades laborales se tiene contacto con sangre, como es el caso de un consultorio médico o laboratorio clínico, se deben considerar algunas normas de seguridad, como la desinfección inmediata del material utilizado, uso de protectores y delantales, uso de jeringas descartables, etc.

El Código del Trabajo en su Artículo 416, dice: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador (...)”

Los empleadores deberían contar con los trabajadores y sus representantes, para aplicar normas de seguridad que impidan la transmisión del VIH en el lugar de trabajo, así como otras medidas que protejan a todos los trabajadores contra la discriminación basada en su estado de salud.

19 ¿Es responsabilidad del empleador proporcionar o facilitar la entrega de información relativa a prevención y atención de salud en relación con el VIH-SIDA?

Los empleadores tienen una gran responsabilidad en materia de prevención del VIH-SIDA. La promoción y difusión de información sobre este tema es una de las principales herramientas.

Persisten aún muchos mitos alrededor del VIH-SIDA y sobre las formas de transmisión, que deben ser destruidos, por ejemplo, generalmente se considera que es un mal exclusivo de grupos determinados de personas, como homosexuales, trabajadoras sexuales, etc. Mientras las personas estén bien informadas tendrán más herramientas para prevenir la infección por VIH.

Como no siempre se tiene toda la información a la mano, es conveniente hacer alianzas con otras organizaciones especializadas en la temática, a fin de difundir materiales informativos o similares.

20 ¿Por qué importan los derechos humanos en el ámbito laboral?

Entre otras razones:

- a. Porque el principal recurso de una empresa o institución es su gente, cuando el personal se siente tratado con respeto y es evidente el cumplimiento de sus derechos por parte de su empleador, el rendimiento y productividad de los trabajadores es mucho mejor.
- b. Porque el prestigio de una empresa o institución puede ser afectado por prácticas incorrectas violatorias de derechos humanos.
- c. Porque todas las personas tenemos obligaciones legales que cumplir y respetar, específicamente en relación con las personas que viven con VIH-SIDA (PVVS) en el ámbito laboral. A lo largo de esta guía hemos visto que existen una serie de normas legales nacionales e internacionales que implican obligaciones para el Estado y particulares en el respeto de los derechos humanos.
- d. Porque la violación de uno o varios de los derechos fundamentales de los trabajadores, eventualmente puede acarrear litigios o controversias a los empleadores.

21 ¿Qué derechos específicos, vinculados directamente con VIH-SIDA, en el ámbito laboral no pueden ser limitados, violentados o irrespetados?

Al igual que todas las personas, los trabajadores tienen todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, así como en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos; sin embargo hay derechos específicos en el ámbito laboral:

- a. el derecho al trabajo,
- b. el derecho a la estabilidad laboral,
- c. el derecho de organización,

- d. el derecho a la seguridad social,
- e. el derecho a beneficios (ascensos, vacaciones, etc.),
- f. el derecho a igual trabajo, igual remuneración,
- g. el derecho a la salud: prueba voluntaria,
- h. el derecho a no ser discriminado por razones, de sexo, raza o edad.

Si el empleador procediese a limitar, violentar o irrespetar el o los derechos de un trabajador que vive con VIH-SIDA se considerará a esta actuación como políticas y prácticas discriminatorias.

22 ¿Qué legislación vigente contiene normas que obligan al Estado ecuatoriano a hacer respetar los derechos de las PVVS en el ámbito laboral, con relación al VIH-SIDA?

Normativa nacional

- a. La Constitución Política de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial 1, del 11 de agosto de 1998 (Artículos 16, 17, 23 numerales 3 y 8; Artículos 35 y 47).
- b. La Ley sobre prevención y asistencia integral sobre VIH-SIDA.
- c. El Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial 162 del 29 de septiembre de 1997 (Artículos 1, 4, 5, 7, 79 y 416).
- d. El Acuerdo Ministerial n° 398 del 13 de julio del 2006 del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Normativa internacional

- a. Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada el 10 de diciembre de 1948 (Artículos 2, 7, y 23 numeral 2).
- b. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por el Ecuador el 6 de marzo de 1969 (Artículos 7 y 27).
- c. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el Ecuador el 6 de marzo del 1969 (Artículos 7 y 26).
- d. Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificado por el Ecuador el 9 de noviembre de 1981 (Artículo 11).
- e. Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en 1948 (Artículos 2, 5, 14 y 16).
- f. Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por el Ecuador el 12 de agosto de 1977 (Artículos 1 y 24).
- g. Protocolo de San Salvador sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el Ecuador el 25 de marzo de 1993 (Artículos 6, 7 y 9).
- h. Convenio 111 de la OIT, ratificado por el Ecuador el 10 de septiembre de 1962 (Artículos 2 y 3).
- i. Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud (Artículo 22).

Los 10 principios fundamentales de la OIT para responder al VIH-SIDA en el lugar de trabajo³⁵

1. Reconocimiento del problema del VIH-SIDA en el ámbito laboral

El VIH-SIDA constituye un problema en el lugar de trabajo y debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad grave, no solamente porque afecta a los/as trabajadores/as, sino porque, al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida local, le incumbe una misión en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia.

2. Acabar con la discriminación

Con arreglo al principio de trabajo decente y del respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas o afectadas por el VIH-SIDA, no debería haber discriminación alguna contra los/as trabajadores/as basada en una infección por el VIH real o supuesta. La discriminación y el rechazo (estigmatización) de las personas que viven con el VIH-SIDA entorpecen gravemente el empeño de prevenir la epidemia.

3. Igualdad entre hombres y mujeres

Deberían reconocerse los problemas de género con respecto al VIH-SIDA. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la infección y, con frecuencia, resultan afectadas más gravemente que los hombres por la epidemia del VIH-SIDA, debido a razones biológicas, socioculturales y económicas. Cuanto mayor sea la discriminación de género en la sociedad y más baja sea la posición de las mujeres en la escala social, más perniciosos serán para ellas los efectos del VIH. Por lo tanto, unas relaciones de género más igualitarias y la potenciación de las mujeres son indispensables para prevenir eficazmente la propagación de la infección por el VIH y para que las mujeres puedan hacer frente al VIH-SIDA.

4. Un ambiente de trabajo sano

Con el fin de prevenir la transmisión del VIH, el medio ambiente de trabajo debería ser sano y seguro, en la medida de lo posible, para todas las partes involucradas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre seguridad y salud de los/as trabajadores/as 1981 (nº 155). Un ambiente de trabajo sano es el que facilita una salud física y mental óptima por lo que se refiere al trabajo, así como la adaptación de éste a las facultades de los/as trabajadores/as en función de su estado de salud físico y mental.

5. El diálogo social

La cabal aplicación de una política y un programa contra el VIH-SIDA requiere la colaboración y la confianza mutua entre los empleadores, los/as trabajadores/as y sus representantes así como el gobierno, cuando proceda, con la participación activa de los/as trabajadores/as infectados por el VIH-SIDA y afectados por la epidemia.

³⁵ OIT, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH-SIDA y el mundo del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.

6. Pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales

No se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH a los solicitantes de un puesto de trabajo ni a quienes ejercen un empleo.

7. Confidencialidad

No hay razón para pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los/as trabajadores/as en activo que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco debería obligarse a los/as trabajadores/as a dar a conocer informaciones de esta índole referente a un compañero. El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los/as trabajadores/as de 1997.

8. Continuación de la relación de trabajo

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.

9. Prevención

Es posible prevenir la infección por el VIH. Esta prevención de todos los medios de transmisión puede conseguirse con diversas estrategias que se amolden debidamente a las condiciones nacionales y que respeten las características culturales. La prevención puede mejorarse con cambios del comportamiento, la difusión de conocimiento, el tratamiento y la instauración de un ambiente libre de discriminación. Los interlocutores sociales ocupan una posición óptima para impulsar la prevención, en especial respecto de los cambios en las actitudes y comportamientos, del suministro de información y educación y de la manera de enfrentarse a los factores socioeconómicos.

10. Asistencia y apoyo

En el mundo del trabajo, la actitud ante el VIH-SIDA debería inspirarse en la solidaridad y la prestación de asistencia y apoyo. Todos los/as trabajadores/as, incluidos los infectados por el VIH, tienen derecho a unos servicios médicos asequibles. No deberían ser objeto de discriminación ni ellos ni las personas a su cargo en lo referente a la afiliación y al disfrute de las prestaciones de los regímenes obligatorios de seguridad social y de los planes de previsión profesionales.



Ley para la prevención y asistencia integral del VIH/SIDA (Registro Oficial n°58 - 14 de abril del 2000)

Artículo 1.- Se declara de interés nacional la lucha contra el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA) para lo cual el estado fortalecerá la prevención de la enfermedad; garantizará una adecuada vigilancia epidemiológica; y facilitará el tratamiento a las personas afectadas por el VIH; asegurará el diagnóstico en bancos de sangre y laboratorios, precautelaré los derechos, el respeto, la no marginación y la confidencialidad de los datos de las personas afectadas con el virus de Inmuno Deficiencia Adquirida (VIH).

Artículo 2.- Créase con sede en la ciudad de Quito, el Instituto Nacional del SIDA, como dependencia del Ministerio de Salud Pública. Este Instituto ejercerá sus atribuciones a nivel nacional y será la entidad responsable a nivel técnico administrativo del control del SIDA, de conformidad con el Reglamento Orgánico Funcional que se expedirá para el efecto.

Artículo 3.- Las partidas presupuestarias asignadas a cada entidad gubernamental para los programas del SIDA, deberán ser entregadas globalmente al Ministerio de Salud Pública.

Artículo 4.- El Ministerio de Salud Pública, a través del Instituto Nacional del SIDA, será el organismo encargado de dictar, normar y dirigir las acciones de prevención, tratamiento y control del SIDA en el país, en coordinación con instituciones y organizaciones que trabajan en el control de la enfermedad; además proporcionará asistencia técnica a las organizaciones públicas y privadas.

Artículo 5.- Son deberes y atribuciones del Instituto Nacional del SIDA:

- a. Elaborar planes de prevención en los niveles educativos, primarios y medios, y campañas masivas de difusión para la prevención y control dirigidas a la población en general, tanto en español como en los idiomas de los pueblos indígenas;
- b. Facilitar el tratamiento específico gratuito a las personas afectadas por el VIH/SIDA y las enfermedades asociadas al SIDA.
- c. Desarrollar, coordinar y aplicar programas de control epidemiológico;
- d. Fomentar la creación y vigilar el funcionamiento de los laboratorios especializados públicos y privados que realicen pruebas de diagnóstico para VIH, los que deberán registrarse obligatoriamente en el Ministerio de Salud Pública;
- e. Crear y administrar el Banco de Medicamentos para las personas afectadas con el VIH/SIDA, con fármacos de última generación, aprobados por la Food Drugs Administration (FDA);
- f. Informar anualmente al Ministerio de Salud Pública sobre el impacto social de la enfermedad y los resultados de la aplicación de los programas; y,
- g. Facilitar a las personas afectadas con el VIH/SIDA la realización de pruebas y diagnósticos actualizados permanentemente.

Artículo 6.- Los casos diagnosticados de VIH/SIDA deberán ser obligatoriamente notificados al Ministerio de Salud Pública y los casos de fallecimiento por esta causa serán notificados en un plazo no mayor de quince días desde que fue conocido el hecho. Los médicos e instituciones de salud encargados de notificar guardarán con estricto cuidado la confidencialidad prevista en el artículo 1 de esta ley.

Artículo 7.- Ninguna persona será discriminada a causa de estar afectada por el VIH/SIDA o fallecer por esta causa.

Artículo 8.- Todo profesional de la salud está obligado a diagnosticar, atender o referir a otro nivel cuando no pueda resolver el problema de las personas afectadas por el VIH/SIDA que vayan en demanda de sus servicios. La persona o institución que no brinde la atención demandada será responsable por negligencia, debiendo ser juzgada y sancionada por las autoridades competentes de acuerdo con la Constitución Política y Leyes de la República.

Artículo 9.- Todos los servicios de salud públicos y privados deben garantizar que su personal cumpla con las normas de bioseguridad relativas al VIH/SIDA, para lo cual están obligados a capacitarlos y a proporcionar material e insumos suficientes para el efecto.

Artículo 10.- La persona que ha sido infectada por el VIH/SIDA por negligencia de quien lo hubiere atendido, podrá demandar por la vía legal a la persona natural o jurídica responsable de dicho acto y, conforme la disposición del Artículo 20 de la Constitución Política de la República, si el acontecimiento negligente se hubiere producido en una casa asistencial del Estado.

Artículo 11.- La persona que conociéndose portadora del VIH/SIDA, porque ha sido notificada e informada, en una forma consciente y voluntaria transmite el VIH a otra persona, con conocimiento de causa, será responsable ante la ley por el daño causado.

Artículo 12.- En las principales ciudades del país se establecerán oficinas dependientes de la defensoría del Pueblo o de la Fiscalía, para que asistan legalmente a las personas afectadas con el VIH/SIDA, o familiares que fueren víctimas de discriminación cuyos derechos hayan sido vulnerados por esta causa.

Artículo 13.- Las indemnizaciones, en los casos en que estas procedan, se calcularán en salarios mínimos vitales del trabajador en general de acuerdo a los ingresos percibidos por la persona afectada con el VIH/SIDA, antes de que la discriminación de su capacidad laboral le hubiera impedido trabajar.

Artículo- Las obligaciones que tiene el Estado conforme esta Ley, se cumplirán en la medida de las disponibilidades presupuestarias y conforme lo que dispone el Artículo 46 de la Constitución Política de la República.

Artículo 14.- A fin de garantizar el cumplimiento de lo que establecen los literales b) y g) del Artículo 5 de esta ley, se exonera de todo tipo de impuestos a las importaciones de los medicamentos e insumos que se requieren para el tratamiento del VIH/SIDA y las enfermedades asociadas a esta patología. Para el efecto, el Ministerio de Salud Pública deberá calificar dichas importaciones.

Acuerdo Ministerial n°398 del Ministerio de Trabajo y Empleo (Registro Oficial n°322 - 27 de julio del 2006)

Artículo 1.- Prohíbese la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA, en virtud que violenta el principio de no-discriminación consagrado en la Constitución Política de la República en su Artículo 23 numeral 3, y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la no-discriminación en la ocupación y en el empleo.

Artículo 2.- Las personas que se encuentren en una actividad laboral bajo relación de dependencia y que hayan desarrollado el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA) y que como consecuencia de dicha enfermedad ya no puedan desarrollar con normalidad sus actividades laborales, estarán a lo dispuesto en el Artículo 175 del Código del Trabajo y en el Artículo 186 de la Ley de Seguridad Social, siendo obligación del patrono tramitar la jubilación por invalidez absoluta y permanente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Artículo 3.- Prohíbese solicitar la prueba de detección de VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar un empleo, en las empresas e instituciones privadas, mixtas o públicas, nacionales o extranjeras.

Artículo 4.- Promuévase la prueba de detección de VIH-SIDA, única y exclusivamente, de manera voluntaria, individual, confidencial y con consejería y promociónesse en el lugar de trabajo la importancia de la prevención del VIH-SIDA, inclúyase este tema dentro de los programas de prevención de riesgos psicosociales.

Artículo 5.- De la Ejecución y cumplimiento del presente Acuerdo Ministerial se encargará el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de las Direcciones Regionales del Trabajo y en aquellos lugares donde no existieran estas dependencias, a través de las Inspecciones del Trabajo, quienes sancionarán de acuerdo a lo establecido en el Artículo 628 de la Codificación del Código del Trabajo, las leyes especiales, Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador y las leyes supletorias contempladas en el Artículo 6 del Código del Trabajo, a aquellas personas naturales o jurídicas, ya sean estas últimas empresas o instituciones privadas, mixtas o públicas, nacionales o extranjeras, que infrinjan los Artículos uno, dos y tres del presente Acuerdo, sin perjuicio de las acciones judiciales civiles, laborales, contencioso administrativas o penales a las que tuviere derecho la persona afectada por los actos discriminatorios.

Lenguaje positivo

NO UTILIZAR	¿POR QUÉ?	ALTERNATIVAS
Azote, Plaga, Enfermedad pavorosa	Estas palabras son demasiado dramáticas. Pueden implicar un juicio por lo cual es mejor reemplazarlas con vocabulario menos dramático, como el vocabulario médico.	Infección Epidemia
Batalla, Lucha, Guerra	Las metáforas de guerra han creado un entendimiento erróneo de la epidemia, evidenciando una connotación que deja poco margen a la acción individual.	Respuestas al VIH-SIDA
Contagiarse SIDA, Agarrarse SIDA	El VIH es transmitido por ejemplo: sexualmente o de madre a hijo, a través de la sangre y luego se convierte en SIDA. A diferencia de las enfermedades contagiosas, el VIH no puede ser contagiado ya que no se puede transmitir a través del contacto casual (estornudos, tos o saliva)	Contraer VIH Infectarse con VIH
Drogas para el SIDA	No hay drogas para el SIDA, dado que un síndrome no se trata con un medicamento específico. Además, este término puede ser mal interpretado, haciendo creer que existe una cura para el VIH-SIDA. Es importante remarcar que, si bien hay drogas para tratar los síntomas, prevenir y tratar infecciones oportunistas y disminuir el avance de la enfermedad, ninguna de ellas puede eliminar el virus del cuerpo.	Terapia anti VIH, Tratamiento ARV, Terapia antirretroviral. Drogas relacionadas con el SIDA Drogas para prevenir y tratar Infecciones Oportunistas (IO)
Fluidos corporales Líquidos corporales	Este término es demasiado amplio ya que hace referencia a una gran variedad de fluidos corporales y no todos tienen la carga viral suficiente para transmitir el VIH. Siempre es mejor ser específicos.	Especificar los fluidos (ejemplo: sangre, semen, etc.)
Gay, Homosexual, Bisexual	Estos términos, especialmente gay y bisexual, hacen referencia a una identidad que puede o no estar ligada a un comportamiento. En muchos países y culturas, los hombres que tienen sexo con hombres no se perciben a sí mismos como gays, bisexuales u homosexuales. Es importante distinguir entre comportamiento (que pueden situar a una persona en mayor riesgo de transmitir o adquirir VIH) e identidad sexual, particularmente cuando se habla de la transmisión del VIH.	Hombres que tienen Sexo con Hombres (HSH)
Grupo de riesgo	La frase "grupo de riesgo" puede interpretarse como el único grupo con riesgo de contraer VIH. Las personas que no pertenecen a estos grupos pueden hacerse una falsa idea de seguridad respecto de la infección. Por otro lado, personas pertenecientes a "grupos de riesgo" pueden no tener comportamientos de riesgo. Un ejemplo sería un usuario de drogas inyectables que utiliza agujas limpias y no las comparte.	Comportamiento de riesgo

VIH-SIDA en el lugar de trabajo

Huérfano de SIDA	Este término puede estigmatizar a un niño y su condición, además de llevar a interpretaciones incorrectas como que el niño es VIH positivo. El niño puede no ser VIH positivo pero puede haber perdido a uno o ambos progenitores a causa del VIH.	Huérfanos Niños afectados por el VIH-SIDA
Inocente (víctima), Culpable	De estos términos se infiere que algunos modos de transmisión son peores que otros y que algunas personas que viven con VIH merecen su estatus.	Evitar las palabras "culpable" o "inocente"
Morir de SIDA	Este término es usado frecuentemente, pero el SIDA es, de hecho, un síndrome que puede ser definido por muchas enfermedades diferentes. El VIH debilita gradualmente el sistema inmunológico de las personas y lleva a una o varias enfermedades (infecciones oportunistas) que señalan la progresión hacia el SIDA. Estas enfermedades son las que eventualmente causan la muerte.	Evitar estos términos
Persona Infectada con VIH/VIH positivo	Enfatiza la infección en vez de la persona que vive con ella.	Persona que vive con VIH
Persona Infectada con SIDA	El SIDA es un síndrome, no un virus. No es posible infectarse con un síndrome.	Persona que vive con VIH
Portador de VIH-SIDA / Sidoso / Sidótico	Estos términos tienden a estigmatizar, ya que se centra en un individuo como portador de una enfermedad. Es importante hacer hincapié en que el VIH-SIDA es una enfermedad que se puede manejar y con la que se puede vivir, en vez de centrarse en el estatus de una persona respecto de la enfermedad.	Persona/Hombre/Mujer que vive con VIH-SIDA
Plaga/Peste	Estos términos provocan miedo y son incorrectos.	Epidemia
Promiscuo	Este término se basa en la percepción del comportamiento de un individuo. Da una connotación negativa sobre el hecho de que una persona tenga o se crea que tiene más de un compañero sexual y no da cuenta claramente del contexto de transmisión. Por ejemplo, una persona puede tener un matrimonio polígamo, que resulta social y religiosamente aceptable en muchas sociedades. Es importante no usar un lenguaje que juzgue el comportamiento de otras personas ni que esté basado en estereotipos o concepciones erróneas.	Este es el juicio de Valor que debería ser omitido
Prostituta	Este término posee una connotación negativa y no describe precisamente a muchas situaciones en las que las personas se ven forzadas a intercambiar sexo por dinero o comida debido a las desigualdades de género o a la falta de oportunidades económicas alternativas.	Trabajador/a sexual
Sospechoso (de tener VIH), Admitir (tener VIH)	Estos términos promueven la estigmatización ya que implican la idea de secreto.	Evitar estos términos
Test del SIDA	El test determina la presencia de anticuerpos del VIH, por lo tanto detecta la infección de VIH y no el SIDA. El avance hacia el SIDA es la última etapa de la enfermedad del VIH.	Test de VIH/Prueba de diagnóstico del VIH
Víctima sufriente, Víctimas del SIDA, personas que sufren de SIDA	Estos términos evocan imágenes de pasividad, debilidad e impotencia.	Persona que vive con VIH-SIDA
VIH Y SIDA, VIH O SIDA	El nombre correcto del virus es VIH. El SIDA es un síndrome causado por el VIH.	VIH, El virus que causa el SIDA
Virus del VIH	Este término es redundante ya que VIH significa "Virus de Inmunodeficiencia Humana".	VIH

Contactos de organizaciones e instituciones que trabajan en VIH-SIDA

Ministerios

Ministerio de Salud Pública - Programa Nacional de SIDA

Buenos Aires Oe2-102 y Juan Larrea
Quito
(02) 252 9560/(02) 223 1861
pnsidaecu@yahoo.com
www.msp.gov.ec

Ministerio de Trabajo y Empleo

Clemente Ponce N15-19 y Piedrahita
Quito
www.mintrab.gov.ec

Unidad de Seguridad y Salud

(02) 254 8900 ext. 23400
seg_sal_trab_uio@mintrab.gov.ec

Unidad de Género y Jóvenes

(02) 254 8900 ext. 23500/23501
genero_uio@mintrab.gov.ec

Inspección y Mediación Laboral

(02) 254 8900 ext. 22900/22902
inspeccion_uio@mintrab.gov.ec



Hospitales y centros de salud

Cuenca

Hospital Vicente Corral Moscoso

Avenida Arupos y 12 de Abril
(07) 288 3409
(07) 288 2100 ext. 7617

Instituto Nacional de Higiene Leopoldo Izquieta Pérez

Av. Huaynacpac No. 1-212
(07) 286 9637

Esmeraldas

Clínica del VIH del Hospital Delfina Torres
Calle Malecón

Guayaquil

Hospital de Infectología José Daniel Rodríguez Maridueña
Julián Coronel 900 y José Mascote
(04) 229 4251 / (04) 229 26 00

Hospital Nacional Guayaquil
29 y Galápagos
(04) 252 2202.

Instituto Nacional de Higiene Leopoldo Izquieta Pérez
Julián Coronel No. 901 al 905
(04) 228 1944 / (04) 228 1540

Manta

Hospital Rodríguez Zambrano
Cda. Santa Martha calle. 16
(05) 261 1849

Quito

Hospital Carlos Andrade Marín (IESS) - Clínica de VIH-SIDA
Av. 18 de Septiembre y Ayacucho
(02) 256 4939 ext. 215

Hospital de niños Baca Ortiz
Av. 6 de Diciembre y Colón S/N

Hospital del Niño
Av. Quito y Gómez Rendón
(04) 245 2700 ext.4336 o 4277

Hospital Eugenio Espejo
Calle Gran Colombia
(02) 250 7920
Centro de Consejería (02) 223 0212

Hospital Enrique Garcés
Calle Chilibulo S/N
Sur de Quito
(02) 266 0252/ (02) 266 7589/ (02) 261 4433

Hospital Militar
Queseras del Medio y Gran Colombia
(02) 256 8008 ext. 108

Instituto Nacional de Higiene Leopoldo Izquieta Pérez
Iquique 2045 y Yaguachi
(02) 256 5858
www.inh.gov.ec

Hospital Voz Andes
Villalengua 26710 de Agosto
(02) 226 2142/ (02)227 6389 ext.3409 /3070
osvascon@hcjb.org.ec

Organizaciones y redes de apoyo

APROFE (Asociación Pro Bienestar de la Familia Ecuatoriana)

Centros en Ambato, Babahoyo, Chone, Cuenca, Daule, Guayaquil, La Libertad, La Troncal, Loja, Machala, Manta, Milagro, Portoviejo, Puná, Quito y Santa Rosa

www.aprofe.org.ec

Cuenca

Juan José Flores 138 y Huayna - Cápac
(07) 2803074 / 2807254

Guayaquil

Cdla. Sauces 8, Calle Gabriel Roldós 7, Mz. 454 F-2
(04) 264 2659

Rumichaca 3103 y Letamendi
(04) 240 0095

Quito

Gnral. Roca N33-155 y Bosmediano
(02) 244 04 40

Tnte. Hugo Ortiz 154 y Mariscal Sucre
(02) 261 00 47

CARE

Carlos Montúfar E15-14 y La Cumbre / Quito
(02) 225 3615
www.care.org.ec

CEMOPLAF

Centros de Medicina para Orientación y Planificación Familiar.
Centros en Cajabamba, Esmeraldas, Guaranda, Guayaquil, Ibarra, Lago Agrio, Latacunga, Otavalo, Palora, Quevedo, Quininde, Quito, Riobamba, Salcedo, Santo Domingo, Tulcán y Ventanas
www.cemoplafec.org

Esmeraldas

Calle C, entre Olmedo y Colón
(06) 2712 536

Guayaquil

Cdla. Las Terrazas Mz. A, Villa 5
(04) 243 0083

Quito

Esmeraldas 712 y Guayaquil
(02) 228 0275 / (02) 295 9301

CEOSL - CESSHI

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
Luis Felipe Borja 621 y Tarquí / Quito
(02) 255 0658
clopezceosl@yahoo.es

Coalición Ecuatoriana de Personas viviendo con VIH-SIDA

Juan Agama N30-77 y Cuero y Caicedo
Quito
(02) 252 2202
cepvvsecuador@yahoo.com
www.coalicionecuatorianadepvvs.org

Consejo Latinoamericano de Iglesias-CLAI

Inglaterra N32-113 y Mariana de Jesús
Quito
(02) 250 4377
salud@clai.org.ec
www.clai.org.ec

Coordinadora de ONG's de SIDA de Pichincha

Baquerizo Moreno E786 Diego de Almagro
Quito
(02) 254 4337 / (02) 254 4337
coopvs@mail.com

Coordinadora de ONG's de SIDA Guayas

Calle Vélez 901, Edificio el Foro y 6 de Marzo, piso 22 oficina 15
Guayaquil
(04) 251 2015 / (04) 252 6837

Coordinadora de ONG's de SIDA de Machala

(07) 292 3225

Cruz Roja Ecuatoriana

Sedes en Azuay, Bolívar, Cañar, Carchi, Cotopaxi, Chimborazo,
El Oro, Esmeraldas, Galápagos, Guayas, Imbabura, Loja, Los
Ríos, Manabí, Morona Santiago, Napo, Orellana, Pastaza,
Pichincha, Sucumbíos, Tungurahua, Zamora Chinchipe
www.cruzroja.org.ec
www.cruzrojaguayas.org

Quito

Antonio Elizalde E4-31 y Av. Gran Colombia
(02) 258 2479 / (02) 258 2480

Guayaquil

1ero de Mayo 111 y Av. Quito
(04) 256 1628

FENACLE

Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales,
Campesinos e Indígenas.
Rumichaca 2206 y Manabí
Edf. Monterrey, 4to piso, oficina 5
Guayaquil
(04) 241 4077



Fundación Equidad

Baquerizo Moreno E 786 y Diego de Almagro
Quito
(02) 254 4337
equidad@equidadecuador.org
www.equidadecuador.org

Kimirina

Ramírez Dávalos 258 y Páez, segundo piso
Quito
(02) 255 6750/ (02) 254 3246
kimirina@quik.com.ec
www.kimirina.org

MAP Internacional

Sarmiento de Gamboa OE4-202 y Charles Darwin
Quito
(02) 224 2480
www.map.org

Pájara Pinta

Guayas 7-50 y Pichincha / Cuenca
(07) 288 2669
pajarapinta@etapaonline.net.ec

Plan Internacional

Av. República OE-135 y 10 de Agosto / Quito
(02) 244 8139 / (02) 244 4942
planecuador@hotmail.com
www.plan-international.org

Red de Manejo Integral del VIH-SIDA de Santo Domingo

Calle Latacunga y 3 de Julio esquina
Santo Domingo
(02) 276 8563
luiszambrano@167@hotmail.com

Red Nacional de Mujeres Viviendo con VIH-SIDA

Guayaquil
091 2487808
martha_osorio1@yahoo.ec

Red Nacional de Trabajadoras Sexuales

Amazonas N 22-62 / Quito
(02) 222 6808

Red Sida Azuay

Guayas 7-50 y Pichincha / Cuenca
(07) 288 2962 / (07) 288 5029 / (07) 283 3081

Red de Trabajo en VIH-SIDA de Esmeraldas

(Cruz Roja Esmeraldas)
Simón Plata T. y Venezuela
Esmeraldas
(06) 272 6961

Naciones Unidas

ONUSIDA (PNUD, OPS, UNIFEM, UNICEF, PMA, UNFPA, ACNUR, UNESCO)
Amazonas y La Granja. 2889
Quito
(02) 246 0330

PNUD - Proyecto de Respuestas Multisectoriales al VIH-SIDA
Amazonas y La Granja. 2889
Quito
(02) 246 0330 ext. 2404
julien.hayois@undp.org
www.pnud.org.ec

Sitios web de interés

Ministerio de Trabajo y Empleo	www.mintrab.gov.ec
Ministerio de Salud Pública, Programa Nacional de SIDA	www.msp.gov.ec
Instituto Nacional de Higiene Leopoldo Izquieta Pérez	www.inh.gov.ec
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	www.undp.org.ec
Organización Internacional del Trabajo	www.ilo.org/aids
Organización Panamericana de Salud - Ecuador	www.opsecu.org
ONUSIDA	www.unaids.org
UNIFEM Gender and HIV/AIDS	www.genderandaids.org
América Latina Genera	www.americalinagenera.org
Coalición Ecuatoriana de PVVS	www.coalicionecuatorianadepvvs.org
Comunidad Internacional de Mujeres Viviendo con VIH-SIDA	www.icwlatina.org
Red Latinoamericana de PVVS	www.redla.org
Coalición Mundial de las Empresas contra el VIH-SIDA	www.businessfightsaids.org
El Fondo Mundial contra el SIDA	www.theglobalfund.org
Business for social responsibility	www.bsr.org
World Economic Forum	www.weforum.org/globalhealth
El Mundo Empresarial Responde al SIDA	www.hivatwork.org
Instituto Laboral Andino	www.ila.org.pe/especiales/vihsida
Los Sindicatos contra el SIDA	www.global-unions.org/hiv-aids
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres	www.icftu.org
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	www.itfglobal.org

Bibliografía

Family Health International, *Private Sector AIDS Policy. A resource for businesses in designing HIV/AIDS prevention policies and programs*, 2004.

Jane Hodge, *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*, International Labour Office, Geneva, 2004.

Organización Internacional de Empleadores, ONUSIDA, *Manual sobre el VIH-SIDA para empleadores. Guía para la acción*, Ginebra, 2003.

OIT, OMS, *Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH-SIDA*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005.

OIT, "Medidas en el lugar de trabajo: Hoja de información 1 - Política general y programa sobre VIH-SIDA en el ámbito laboral: cómo empezar", www.ilo.org/aids.

OIT, "Medidas en el lugar de trabajo: Hoja de información 2 - Cómo hacer frente al rechazo y la discriminación", www.ilo.org/aids.

OIT, "Medidas en el lugar de trabajo: Hoja de información 3 - Cómo proporcionar un programa de prevención", www.ilo.org/aids.

OIT, "Medidas en el lugar de trabajo: Hoja de información 4 - Cómo ofrecer asistencia, apoyo y tratamiento", www.ilo.org/aids.

OIT, "Medidas en el lugar de trabajo: Hoja de información 5 - Cómo afrontar la desigualdad de género en el lugar de trabajo", www.ilo.org/aids.

OIT, "Medidas en el lugar de trabajo: Hoja de información 6 - El marco jurídico y de política general", www.ilo.org/aids.

OIT, *Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH-SIDA y el mundo del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002.

OIT, *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH-SIDA y el mundo del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.

OIT, *El VIH-SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004.

OIT, *Política sobre el VIH-SIDA en el lugar de trabajo: elementos que debería comprender*, Programa de la OIT sobre el VIH-SIDA y el mundo del trabajo, Oficina Internacional del trabajo, Ginebra, 2005.

VIH-SIDA en el lugar de trabajo

OIT, *Directrices destinadas a los empleadores*, Programa de la OIT sobre el VIH-SIDA y el mundo del trabajo, Oficina Internacional del trabajo, Ginebra, 2005.

OIT, *Directrices destinadas a los sindicatos*, Programa de la OIT sobre el VIH-SIDA y el mundo del trabajo, Oficina Internacional del trabajo, Ginebra, 2005.

OIT, *Mujeres, niñas, VIH-SIDA y el mundo del trabajo*, Programa de la OIT sobre el VIH-SIDA y el mundo del trabajo, Oficina Internacional del trabajo, Ginebra, 2006.

OIT, *Trabajo decente - Trabajo seguro - VIH-SIDA*, Informe de la OIT para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Ginebra, 2006.

OIT, *HIV/AIDS and work: global estimates, impact on children and youth, and response 2006*, 2006.

ONUSIDA, OMS, *Situación de la epidemia de SIDA*, Ginebra, 2006.

Mayor Información:

Ministerio de Trabajo y Empleo

Clemente Ponce N15-19 y Piedrahita
Quito
www.mintrab.gov.ec

Unidad Técnica de Seguridad y Salud

(02) 254 8900 ext. 23401
seguridad.salud@mintrab.gov.ec

Unidad para la Equidad de Género, Juventud y Minorías Étnicas

(02) 254 8900 ext. 23500/23501
genero_uio@mintrab.gov.ec

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD Proyecto de Respuestas Multisectoriales al VIH-SIDA

Amazonas 2889 y La Granja
Quito
(02) 246 0330 ext. 2404
julien.hayois@undp.org
www.pnud.org.ec

PREMIOS E INCENTIVOS

El Ministerio de Trabajo y Empleo otorga cada año un reconocimiento a la gestión empresarial en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en base al cumplimiento de once parámetros; uno de ellos es la aplicación de políticas y programas de prevención de VIH-SIDA en el lugar de trabajo.

Con el respaldo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



Centro de estudios de salud ocupacional,
seguridad, e higiene industrial.