

El VIH/SIDA
en el lugar de trabajo:
buscar respuestas
empresariales innovadoras



ONUSIDA
Actualización técnica

Julio de 1998

Panorama

- El mundo empresarial de África, Asia, América Latina y el resto del planeta reconoce de forma creciente que la infección por el VIH y el SIDA pueden afectar la productividad y la rentabilidad.
- Las actividades de prevención y asistencia en materia de SIDA realizadas por las empresas contribuyen a mantener –y a veces incluso a aumentar– la productividad y la rentabilidad.
- El SIDA no solamente causa la enfermedad, la discapacidad y la muerte a los trabajadores, así como graves perturbaciones económicas y psicológicas a sus familias, sino que también aumenta los costos empresariales.
- Entre los costos del SIDA para la empresa figuran:
 - aumento de los gastos de la atención de salud;
 - aumento de los derechos a prestación por jubilación y pensión, y a indemnización por defunción;
 - descenso de la productividad a causa del aumento del absentismo laboral por enfermedad del personal o por ausencia del trabajo para atender a familiares enfermos;
 - aumento de los costos de reclutamiento, de rotación laboral y de formación a causa de la pérdida de trabajadores experimentados.
- En un número creciente de países –incluidos el Brasil, Sudáfrica, Tailandia y los Estados Unidos de América– las empresas han formado coaliciones empresariales para juntar sus recursos y ayudarse entre ellas con objeto de responder mejor a las crisis en sus comunidades y lugares de trabajo respectivos.
- Una empresa puede establecer un programa eficaz en el lugar de trabajo con una fracción de los crecientes costos económicos actuales que repercuten sobre ella a causa del SIDA. Las empresas no deberían aguardar a que el gobierno o el sector de salud adopten medidas en su lugar.
- El establecimiento de un programa y una política en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo es una solución eficiente que además contribuirá a reducir la propagación y el impacto futuros de la enfermedad.
- Un buen programa del SIDA en el lugar de trabajo tiene en cuenta los aspectos jurídicos, éticos, sociales y económicos del VIH/SIDA. Cada programa variará en función de la dimensión, los recursos, la estructura y la cultura de los empleados de la empresa en cuestión, así como de las políticas oficiales.
- Entre los elementos recomendados de un programa del SIDA figuran los siguientes:
 - un conjunto de políticas equitativas que se comunican a todo el personal y se aplican adecuadamente;
 - educación continua sobre el VIH/SIDA, oficial y no oficial, para todo el personal;
 - disponibilidad de preservativos;
 - diagnóstico, tratamiento y manejo de las enfermedades de transmisión sexual, para los empleados y para sus compañeros sexuales;
 - servicios de análisis voluntarios, de asesoramiento, de asistencia y de apoyo en materia de VIH/SIDA para los empleados y sus familias.
- La eficacia y la sostenibilidad de los programas del VIH/SIDA en el lugar de trabajo aumentan si se supervisan, se reevalúan y se actualizan periódicamente.

El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) está preparando una serie de materiales sobre temas de interés relacionados con la infección por el VIH y con el SIDA, con las causas y consecuencias de la epidemia y con las prácticas óptimas en materia de prevención y de asistencia y apoyo a los afectados por el SIDA. Para cada uno de los temas tratados en la Colección *Prácticas Óptimas* del ONUSIDA se incluye por lo general un texto breve dirigido a los periodistas y los líderes de la comunidad (Punto de vista); un resumen técnico de las cuestiones, los retos y las soluciones propuestos (Actualización técnica); estudios de casos de todo el mundo (Estudios de casos de *Prácticas Óptimas*); un conjunto de material gráfico para exposiciones; y una lista de material fundamental (informes, artículos, libros, audiovisuales, etc.) sobre el tema. Estos documentos se actualizarán según sea necesario.

Las series Actualización técnica y Punto de vista se publican en español, francés, inglés y ruso. Pueden obtenerse gratuitamente ejemplares sueltos de las publicaciones de la Colección *Prácticas Óptimas* pidiéndolos a los Centros de Información del ONUSIDA. Para localizar el centro más cercano, consultar ONUSIDA en Internet (<http://www.unaids.org>), ponerse en contacto con el ONUSIDA por correo electrónico (unaids@unaids.org), telefonar (+41 22 791 4651) o escribir al Centro de Información del ONUSIDA (20, Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza)

El VIH/SIDA en el lugar de trabajo: Buscar respuestas empresariales innovadoras. Actualización técnica (Colección *Prácticas Óptimas* del ONUSIDA). Ginebra, ONUSIDA, julio de 1998.

1. Síndrome de inmunodeficiencia adquirida – transmisión
2. Lugar de trabajo

WC 503.71

Antecedentes

En los primeros años de la epidemia de SIDA, se prestó poca atención al papel que el mundo empresarial podía cumplir en la prevención del VIH, y el entorno laboral no se consideró un lugar importante para efectuar intervenciones. Desde entonces, se ha aprendido mucho acerca de la epidemia y de cómo hay que combatirla, y en especial que la prevención y la asistencia en materia de SIDA son cuestiones complejas que requieren un enfoque multisectorial. El sector empresarial y sus lugares de trabajo pueden tener un papel clave en la prevención de la transmisión del VIH y en la prestación de asistencia y apoyo a los afectados. A medida que el impacto del VIH en el mundo empresarial se hace más evidente, los dirigentes de las empresas están comprobando de forma creciente las ventajas de crear programas del VIH/SIDA para sus lugares de trabajo y, más allá del entorno laboral, para las comunidades vecinas.

El impacto del SIDA en la empresa

Con el aumento de la prevalencia del VIH/SIDA, las empresas están cada día más preocupadas por el impacto de la enfermedad en su organización, una preocupación que está sin lugar a dudas bien fundada. En un nivel más amplio, las empresas dependen de la solidez y la vitalidad de las economías en que operan. El VIH/SIDA contribuye a aumentar los costos empresariales, a reducir la productividad y a disminuir la demanda general de bienes y servicios. Es pues sensato invertir en programas de prevención, asistencia y apoyo para contener el descenso de la productividad y de la rentabilidad de las empresas.

En algunas partes de África la epidemia ha llegado a la madurez y su impacto en la productividad nacional es revelador. En Sudáfrica se estima que, si prosigue la tendencia actual, para el año 2005 el SIDA tendrá un costo para el país del 1% del PIB anual. En el sector minero, se calcula que actualmente 1 de cada 5 trabajadores están infectados por el VIH. En Tanzania, el Banco Mundial predice que el crecimiento del PIB será entre el 15% y el 25% inferior para el periodo 1985–2010 a causa del SIDA.

Ilustrando el desproporcionado impacto que puede tener el SIDA en el lugar de trabajo, algunos estudios recientes efectuados en la India han puesto de manifiesto que entre 3 y 5 millones de personas son VIH-positivas y que alrededor del 90% de esas personas son menores de 45 años de edad. Otro estudio prevé que, para el año 2000, el costo del SIDA para

las economías asiáticas oscilará entre US\$38 y 52 mil millones. Solamente Tailandia perderá unos US\$11 mil millones como consecuencia del SIDA.

El impacto del SIDA en el lugar de trabajo

A nivel empresarial, las pérdidas nacionales agregadas son a menudo difíciles de detectar –o todavía están por aparecer– y es posible que, por tanto, no siempre convenzan a las empresas a actuar. Pero el impacto empresarial del SIDA ya es visible en el entorno laboral de muchas partes del mundo, y eso preocupa a los gestores, desde el nivel inferior de gestión al más alto.

El SIDA se cobra su tributo en el lugar de trabajo de distintos modos:

- la pérdida de personal experimentado: en Zambia, por ejemplo, un banco comercial prominente ha perdido a la mayoría de su equipo gestor superior;
- el absentismo por enfermedades relacionadas con el SIDA, por atender a otros y por asistir a funerales: en Madras (India), –el absentismo laboral industrial se prevé que se duplicará en los próximos dos años por causa del SIDA;
- el aumento de los costos de reclutamiento y capacitación: en muchas regiones en desarrollo, encontrar a unos buenos gestores cualificados y a trabajadores experimentados de primera línea para sustituir a los que han fallecido o que ya no pueden trabajar puede ser algo sumamente difícil;

- aumento de la rotación laboral: la productividad se resiente durante el tiempo que se necesita para sustituir a los trabajadores, especialmente entre los trabajadores más experimentados o con mayor antigüedad;
- baja productividad de los nuevos empleados: con frecuencia los nuevos empleados tardan algunas semanas en ser tan productivos como los que han sustituido. Por ejemplo, en Mauricio, un empleado de una fábrica de prendas de vestir puede tardar por lo menos un año en adquirir suficiente experiencia para trabajar en la cadena de producción de los acabados textiles de la empresa;
- aumento de los costos de la asistencia sanitaria, incluidos los crecientes costos del personal de salud, de los tratamientos y de los seguros, así como de las indemnizaciones por defunción y discapacidad y del pago de las pensiones.

Los problemas

Las empresas se enfrentan con enormes desafíos a la hora de responder al SIDA. En su mayor parte, los dirigentes empresariales quieren hacer "lo mejor" por sus empleados, pero cuando se trata del SIDA no suelen saber cómo hacerlo, o tienen miedo de que resulte demasiado costoso. A continuación mencionamos algunos de esos desafíos.

Convencer a las empresas de que establezcan programas sostenidos e integrales

Para obtener resultados sostenidos y apreciables, los programas deben sostenerse a lo largo del tiempo y deben ser integrales. Diversos estudios han puesto de manifiesto que son pocas las empresas que han establecido *intervenciones de prevención, asistencia y apoyo integrales* para sus lugares de trabajo. Particularmente, muchas empresas de pequeña y mediana escala tienen poco interés en los programas orientados al lugar de trabajo. En un estudio de empresas kenianas, a pesar de que la mayoría de los directores creían que el SIDA afectaría a sus negocios, solamente en la mitad de ellas se proporcionaba educación sobre el VIH/SIDA, el 60% ofrecía diagnóstico y tratamiento para las enfermedades de transmisión sexual (ETS) y menos de una tercera parte facilitaba asesoramiento.

Las empresas se pueden mostrar renuentes a crear programas del VIH/SIDA en el lugar de trabajo porque consideran que carecen de los recursos pertinentes, porque no disponen de los conocimientos internos adecuados o porque ven la cuestión demasiado delicada. Carecen asimismo de vínculos con la comunidad más extensa, y así pues desconocen las formas como la comunidad y otros grupos externos podrían ayudarlas a abordar las cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA, y viceversa.

Lograr que las empresas adopten las políticas pertinentes

Muchas empresas que establecen programas en el lugar de trabajo, a menudo lo hacen sin una política

clara sobre cómo tratar el problema del VIH/SIDA. Sin embargo, para que las empresas aborden esa cuestión eficazmente, necesitan disponer de unas políticas bien definidas e internamente coherentes. Incluso en el caso de las empresas que sí tienen esas políticas, con frecuencia están desconectadas de las políticas nacionales sobre el VIH/SIDA, o bien tienen un alcance limitado o una duración breve. Los programas educativos, por ejemplo, a menudo consisten en cursos de una sola sesión, con los consiguientes resultados pobres y poco sostenidos.

Obtener el compromiso de la administración

La creación de un programa del VIH/SIDA integral y sostenido con unas políticas adecuadas depende del logro de un verdadero compromiso de la administración con la empresa. Un gestor enérgico que respalda públicamente un programa y colabora con él contribuirá a generar entusiasmo por ese programa en toda la empresa. Mientras que el apoyo a actividades puntuales es por regla general relativamente fácil de asegurar, obtener el compromiso para un programa sostenido –algo que requiere un proceso de diálogo y negociación– puede ser mucho más difícil. Y lograr que la administración apruebe la participación del personal en actividades contra el SIDA durante el horario laboral puede ser una cuestión controvertida.

Asegurar la confidencialidad y la no discriminación

Dos importantes cuestiones normativas –que por otro lado a menudo están ausentes– son la confidencialidad y la no discriminación. Por ejemplo, es poco probable que los trabajadores acudan a los servicios médicos de la empresa para una consulta por ETS –un importante elemento de la prevención del VIH– si antes no se les aseguran esas dos medidas.

Apoyar al personal que vive con el VIH/SIDA

Muchas empresas son contrarias a prestar los servicios necesarios

–incluidos el asesoramiento y la asistencia sanitaria– a los trabajadores que viven con el VIH/SIDA. E incluso en los casos en que sí los prestan, el sistema de la empresa no suele ser lo bastante flexible –o la administración no hace el esfuerzo suficiente– para encontrar un trabajo alternativo, cuando es necesario, para los que viven con el VIH/SIDA.

Hacer frente a las actitudes de los compañeros

Sin los conocimientos y la capacitación adecuados en la cuestión, con frecuencia los trabajadores estigmatizan a los colegas que están infectados por el VIH, o que presumiblemente lo están. Y esos mismos trabajadores no siempre respetan la confidencialidad de un compañero que les ha dicho que es seropositivo.

Sostener la participación

A veces los programas en el lugar de trabajo no consiguen mantener el interés del personal. Las actividades y los mensajes repetitivos pueden provocar ese descenso de interés. El desgaste de los educadores inter pares puede provocar el colapso de un programa en el lugar de trabajo.

"En África, el SIDA ya ha pasado a ser una causa de defunción tan importante como el paludismo. En algunos países, es posible que las pérdidas económicas por causa del SIDA rebasen pronto la ayuda exterior."

Peter Piot, Director Ejecutivo del ONUSIDA, ante la Décima Conferencia Internacional sobre ETS y SIDA en África, celebrada en Abidján en 1997

Las respuestas

Se estima que un programa integral de prevención, asistencia y apoyo en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo en un país con pocos ingresos puede costar alrededor de US\$15–25 anuales por empleado. Un programa con una asistencia médica vasta será posiblemente más costoso. Un programa básico que incluya un componente educativo sólido y ofrezca acceso a los preservativos costará aproximadamente US\$5 anuales por empleado.

La experiencia recogida hasta la fecha de diversas respuestas del sector empresarial destaca cuestiones

Etapas para establecer programas del VIH/SIDA en el lugar de trabajo eficaces

Entre las etapas recomendadas para establecer y dirigir programas del VIH/SIDA en el lugar de trabajo eficaces figuran las siguientes:

- desarrollar un plan de acción paso a paso
- formular una política acertada en materia de VIH/SIDA, teniendo en cuenta todos los aspectos jurídicos, éticos, sociales y económicos
- desarrollar un proceso para la participación multisectorial, y asegurar la cooperación y la sensibilidad frente a la cultura del empleado
- establecer un programa integral de prevención, asistencia y apoyo en materia de VIH/SIDA
- vigilar, evaluar y actualizar el programa
- crear vínculos con redes y recursos externos, tanto privados como públicos, y formular una respuesta de base amplia
- ampliar las intervenciones en el lugar de trabajo para que incluyan a la comunidad local

(Para más detalles sobre la formulación de políticas, véase M. Roberts *et al.*: Private Sector AIDS policy: Businesses managing HIV/AIDS –a guide for managers and Centers for Disease Control: *Business responds to AIDS: manager's kit and labor leader's kit.*)

concretas que son capitales para los programas del VIH en el lugar de trabajo de alta calidad. Entre esas cuestiones figuran las que se mencionan a continuación.

Formulación y aplicación de políticas

Todas las políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo deben formularse basándose en los principios de:

- no discriminación,
- igualdad,
- confidencialidad,
- precisión médica.

Las personas que viven con el VIH/SIDA tienen los mismos derechos, beneficios y oportunidades que las que padecen otras enfermedades graves o que amenazan su vida. No existen razones médicas o de tipo empresarial para tratar a los que viven con el VIH/SIDA de un modo distinto que cualquier otra persona con una enfermedad grave. La infección por el VIH tarda por lo general algunos años en producir enfermedad, por lo que el simple hecho de ser VIH-positivo no supone ninguna limitación para la capacidad de trabajar. Si esa capacidad se ve reducida por una enfermedad relacionada con el VIH, deben tomarse las disposiciones laborales alternativas razonables en beneficio mutuo de la empresa y del empleado. Existen diversas ideas equivocadas y diversos temores infundados en esa área normativa, de modo que será de la máxima utilidad impulsar un diálogo abierto sobre esa cuestión.

Participación multisectorial en programas de planificación

Los programas del VIH/SIDA en el lugar de trabajo son más eficaces cuando en sus procesos de planificación y vigilancia participan representantes de una amplia gama de sectores. Por tanto, hay que incluir en ellos a representantes de la mano de obra, de la administración y de los servicios médicos de la empresa (si los hay), y a un representante especializado en cuestiones de los derechos humanos, así como a representantes de la comunidad

más extensa, incluidas las organizaciones no gubernamentales, particularmente si la empresa no dispone de un servicio médico o de apoyo propio.

Ocupaciones especiales

En algunos contextos laborales –como los hospitales– en que los trabajadores están expuestos periódicamente a sangre o productos sanguíneos humanos, deben facilitarse la educación y la capacitación continuas y el equipo necesario para las “precauciones (estándar) universales”. Especialmente en esos contextos, siempre que sea posible debería proporcionarse también la capacitación adecuada para la profilaxis posterior a la exposición al VIH, y suministrarse los medicamentos antirretrovíricos apropiados.

Hay que mencionar que en ocupaciones como la aviación civil y militar no existen pruebas de que los niveles de competencia requeridos se vean afectados en lo más mínimo por la infección por el VIH.

Ampliación del alcance de la educación oficial y extraoficial

Los entornos laborales son lugares ideales para aprender. El contenido de todos los programas educativos sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, sean oficiales o extraoficiales, debe tener en cuenta la cultura del empleado y los factores que aumentan la vulnerabilidad a la infección por el VIH. En la actualidad se admite plenamente que la información sobre el VIH/SIDA *por sí sola* no basta para ayudar a las personas a adoptar un comportamiento preventivo. Por consiguiente, los programas en el lugar de trabajo deben abarcar no solamente la información objetiva acerca del SIDA, de la transmisión del VIH y de las relaciones sexuales más seguras, sino también cuestiones como el consumo de alcohol y drogas (incluida la inyección de drogas intravenosas), la sexualidad y las diferencias por razón del sexo (incluida la violencia contra la mujer).

La educación inter pares o entre compañeros es un método de educación popular. Los educadores inter pares –que deben ser aceptados

Las respuestas

Formación de educadores inter pares: el ejemplo de TELEPAR, del Brasil

TELEPAR es una empresa de telecomunicaciones brasileña. En 1989, estableció un programa de prevención y asistencia de ETS y VIH/SIDA. El grupo coordinador que supervisa el programa es responsable de la formación de empleados voluntarios para que actúen como "multiplicadores", es decir encargados de difundir los conocimientos adquiridos entre los 4500 empleados de la empresa. Esos voluntarios ofrecen información, orientación y consejo, dirigen actividades educativas y prestan apoyo a los colegas de trabajo infectados por el VIH. Asimismo, se enfrentan a la discriminación en el lugar de trabajo. Entre los medios que utilizan figuran los boletines internos, las conferencias, las reuniones breves, los talleres, la proyección de películas, los juegos y las redes de correo electrónico.

y de preferencia seleccionados por sus propios compañeros, y estar capacitados adecuadamente—han sido a menudo muy eficaces. Se ha puesto de manifiesto que las sesiones de educación únicas son poco apropiadas; la educación debe ser continua, permitir la discusión abierta y abarcar toda la gama de cuestiones destacadas anteriormente. La aportación del empleado —a través de grupos focales, de cuestionarios de retroinformación y de otros medios— es muy oportuna. (Para más detalles, véase la guía para la formación de educadores inter pares, de la Cruz Roja Tailandesa.)

Para evitar el desgaste entre los educadores inter pares, debe dispensárseles un trato respetuoso y no sobrecargarlos demasiado con obligaciones. Es útil seleccionar y capacitar a nuevos educadores inter pares de forma periódica, para permitir así un descanso a los que llevan trabajando mucho tiempo.

Los programas educativos de la empresa deben proporcionar material con información fiel y actualizada sobre el VIH/SIDA, sobre la lucha contra la estigmatización y el rechazo

de las personas que viven con el VIH, y sobre el fomento de un comportamiento seguro. La mayoría de las instalaciones sanitarias públicas y de las ONG comunitarias constituyen una fuente rica para esa información, al igual que lo son los programas nacionales del SIDA.

Disponibilidad de preservativos

Habida cuenta de que la utilización sistemática y correcta del preservativo es esencial para la prevención del VIH y de otras ETS, las empresas deben esforzarse por hacer accesibles en el lugar de trabajo los preservativos y por incluir su uso en el programa de educación. A menos que la empresa esté segura de que los preservativos son fácilmente accesibles, fiables y asequibles en la comunidad vecina, la organización debe proporcionarlos —gratuitamente o a un precio reducido— a los empleados. Eso puede hacerse por medio de máquinas expendedoras, de los economatos y de los servicios médicos de la empresa.

Prestación de tratamiento de las ETS y de otro tipo de asistencia

Como consecuencia de una ETS sin diagnosticar o sin tratar, muchos empleados sufren enfermedades debilitadoras que contribuyen a aumentar el ausentismo laboral y reducen la productividad. Además, la presencia de una ETS sin tratar aumenta mucho el riesgo de transmisión del VIH a través de las relaciones sexuales cuando un

miembro de la pareja tiene el VIH. Los servicios de atención de las ETS, se presten interna o externamente, deben gestionarse del mismo modo que otros servicios de salud patrocinados por la empresa.

En los lugares donde el consumo de drogas y alcohol es prevalente, las empresas deberían estimar la conveniencia de poner a disposición de los empleados unos programas de asesoramiento, apoyo y tratamiento adecuados.

Asesoramiento, asistencia y apoyo a los empleados con el VIH

Generalmente, los empleados VIH-positivos pueden ser productivos durante muchos años. El acceso a los servicios de asesoramiento y de atención de salud puede ayudar a mantener la calidad de vida de las personas seropositivas y de su familia, así como a sostener su productividad. Con el tiempo, a medida que esos empleados desarrollan enfermedades relacionadas con el SIDA, lo más probable es que su necesidad de servicios de asistencia y apoyo aumente. Muchas grandes empresas proporcionan un seguro médico a sus empleados, un seguro que debería ampliarse para cubrir el VIH/SIDA.

Pruebas del VIH

Los empleadores *no* deben exigir la prueba del VIH como parte de las revisiones médicas generales de empresa o cuando reclutan a un nuevo empleado. La prueba del

Una respuesta eficaz en el lugar de trabajo: el programa del VIH/SIDA de la Botswana Meat Commission

En 1991, la Botswana Meat Commission inició un programa de prevención y asistencia del VIH/SIDA para sus 1500 empleados. Ese programa comprende:

- educación continua sobre el VIH/SIDA para todos los trabajadores
- suministro de preservativos a través de máquinas expendedoras situadas en las instalaciones de aseo, los vestuarios, las duchas y los servicios médicos de la empresa
- tratamiento de las ETS para los trabajadores y su pareja en los servicios médicos de la empresa
- asesoramiento sobre el VIH para los empleados y su familia.

Se somete a los candidatos y empleados a revisiones médicas pero no así a la prueba del VIH. Los empleados que viven con el VIH/SIDA reciben la misma atención médica y otras ventajas que los demás empleados que están enfermos. Y cuando la capacidad para trabajar se ve reducida por una enfermedad relacionada con el VIH, los trabajadores VIH-positivos se destinan a tareas menos penosas hasta que ya no pueden seguir trabajando.

Las respuestas

VIH no puede garantizar un lugar de trabajo sin el VIH/SIDA. Debido al "período silente", durante el cual una persona puede estar infectada pero no haber desarrollado aun anticuerpos contra el VIH, un resultado negativo en la prueba del VIH no asegura que la empresa esté reclutando a un empleado seronegativo. Además, la prueba no previene una infección posterior. Diversas empresas que antes efectuaban la prueba del VIH han abandonado esa práctica por su costo y porque el efecto negativo que provocaba en el estado de ánimo de sus empleados era superior a los beneficios obtenidos.

Si bien se desaconsejan energicamente las pruebas obligatorias del VIH, los empleadores pueden decidir ofrecer asesoramiento y pruebas voluntarias, informadas y confidenciales a sus empleados y a su pareja como parte del programa de educación orientado a los trabajadores.

Al reclutar a un nuevo empleado, los empleadores no deben someterlo a la prueba del VIH ni preguntarle por su estado serológico con respecto al virus. En los pocos casos en que el empleador insista en efectuar la prueba del VIH antes de reclutar a un nuevo empleado, esa práctica deberá señalarse en el correspondiente anuncio de oferta de empleo.

Alianzas con el sector público: el efecto multiplicador

La respuesta de The Body Shop International al SIDA es un ejemplo excelente de la creación de alianzas y de los efectos multiplicadores que se pueden obtener trabajando con la comunidad local. The Body Shop, una empresa multinacional con establecimientos en todo el mundo, se asoció con dos de sus proveedores en el Nepal y la India para proporcionar educación preventiva sobre el VIH en sus lugares de trabajo y en las comunidades vecinas.

Posteriormente, ha trabado nuevas alianzas con el sector público para entrar en contacto con los policías, los chóferes de autobús, los escolares y otros grupos. Gracias a esos vínculos se ha podido organizar una campaña de prevención energética y diversificada.

Colaborar con la comunidad más extensa: The Anglo American Corporation

The Anglo American Corporation es el mayor grupo empresarial en Sudáfrica. Se especializa en los sectores de la minería, la ingeniería, los productos químicos y otros. Desde finales del decenio de 1980 cuenta con un oficial a tiempo completo encargado de la educación sobre el SIDA, y ha animado a todas sus empresas a establecer programas de sensibilización sobre el SIDA. A comienzos de los años noventa, empezó a ampliar sus actividades a la comunidad más extensa donde viven sus empleados. Una actividad comunitaria clave se ha orientado a los jóvenes. Otra se ha centrado en las mujeres: las que viven cerca de las minas, las esposas de mineros que viven en los centros mineros y las esposas que visitan a los trabajadores migratorios. Un centro minero ha establecido un dispensario de atención de salud primaria en la comunidad, donde las mujeres pueden obtener el tratamiento de las ETS y asesoramiento sobre el VIH/SIDA, así como efectuar la prueba del VIH.

Programas de vigilancia y de evaluación

Los programas del VIH/SIDA en el lugar de trabajo necesitan vigilarse y evaluarse de acuerdo con los objetivos previstos. Esas evaluaciones son importantes para mejorar el programa y para medir la eficacia de las intervenciones. Entre los ejemplos de indicadores que pueden señalar el éxito o la eficacia de un programa figuran: el descenso en los casos de ETS entre la mano de obra; el descenso en el consumo de alcohol y drogas; el aumento en la participación de los empleados en las actividades en el lugar de trabajo; y el aumento de las actividades resultantes de los programas educativos, como el servicio de la comunidad. Se dispone de unas directrices para efectuar análisis de costos en relación con los beneficios, como método para evaluar el impacto de los programas del VIH (véase, a este respecto, *Private Sector AIDS Policy* en la sección de Material fundamental).

Desarrollo de alianzas y la comunidad más extensa

Incluso el programa de prevención del SIDA en el lugar de trabajo con mejores resultados puede quedar obsoleto con el tiempo, o bien mantenerse como una iniciativa aislada en medio de una selva, a menos que no se haga un esfuerzo concertado para crear una respuesta unida al SIDA. Las empresas deben buscar la oportunidad para colaborar entre ellas, con sus proveedores y con otras organizaciones –en el ámbito local, nacional o mundial–

para ofrecer programas y servicios relacionados con el SIDA.

El establecimiento de vínculos entre los programas en el lugar de trabajo y los servicios de salud privados y otras organizaciones de la comunidad fuera del entorno laboral ha producido unos programas eficaces y beneficios para las empresas correspondientes. Esos vínculos son también útiles cuando las empresas no tienen los recursos adecuados: por ejemplo, establecer vínculos con una ONG o con un servicio de salud pública puede contribuir a crear un programa eficaz.

El a veces largo proceso de obtener apoyo administrativo al nivel más alto y medio en el lugar de trabajo es capital para la viabilidad a largo plazo del programa. Un esfuerzo concertado para demostrar el impacto negativo del SIDA en la empresa, en comparación con un programa en el lugar de trabajo establecido a un costo razonable, puede preparar el camino para un programa sostenible (véase UNAIDS/The Prince of Wales Business Forum, *The Business Response to HIV/AIDS: innovation and partnership*).

Los programas del VIH en el lugar de trabajo deberían evolucionar constantemente. El conocimiento de la cultura del empleado –y de factores tales como la incidencia de las ETS, de la violencia (incluida la violación) y del consumo de drogas y alcohol entre los empleados y en su comunidad– es fundamental para hacer unos programas lo más pertinentes y eficaces posible.

Material fundamental seleccionado

UNAIDS/The Prince of Wales Business Leaders Forum. *The Business Response to HIV/AIDS: innovation and partnership*. Ginebra y Londres, 1997. En esta publicación de 62 páginas se describen diversos aspectos de la respuesta empresarial al VIH/SIDA, los obstáculos y las ventajas de una acción empresarial, y la asociación con las ONG y el sector público. Incluye 17 estudios de casos detallados de diferentes lugares del mundo.

ActionAid. *Work against AIDS: workplace-based AIDS initiatives in Zimbabwe*. Londres, 1993. Se trata de una recopilación de estudios de casos de programas en el lugar de trabajo eficaces en Zimbabwe.

Business Exchange on AIDS and Development (BEAD). *Costly Diseases in Developing Countries: a business guide*. Londres, 1996. Guía de 22 páginas para desarrollar una política empresarial de las "enfermedades costosas", incluido el VIH/SIDA.

Centros de Control y Prevención de Enfermedades. *Business Responds to AIDS: manager's kit and labor leader's kit*. Atlanta, GA, 1992. Creadas para las empresas establecidas en los Estados Unidos de América, esas carpetas contienen muchas de las directrices políticas y del programa de prevención que son aplicables en otros contextos.

Organización Internacional del Trabajo. *The role of the organized sector in reproductive health and AIDS prevention: report of a tripartite workshop for anglophone Africa held in Kampala, Uganda, 29 November - 1 December, 1994*. Ginebra, 1995. Este informe de 138 páginas sobre un taller de prevención del SIDA aborda las experiencias y recomendaciones para los programas en el lugar de trabajo en África.

Sociedad de la Cruz Roja Tailandesa, Coalición Empresarial Tailandesa y Comunidad Europea. *Friends tell friends: a peer-based HIV/AIDS curriculum for blue-collar and white-collar workers*. Bangkok, 1996. Guía de 110 páginas para la capacitación de educadores inter pares en la realización de actividades de educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Pike E.C. *We are all living with AIDS: how you can set policies and guidelines for the workplace*. Minneapolis, EE.UU., Fairview Press, 1993. Se trata de un libro de 396 páginas que proporciona recomendaciones políticas, cuestionarios y material de trabajo útiles para el desarrollo de un programa en el lugar de trabajo.

Roberts M., Rau B. y Emery A. *Private Sector AIDS Policy: Businesses managing HIV/AIDS: a guide for*

managers. Arlington, VA, FHI/AIDSCAP, 1996. Guía empresarial completa de 250 páginas (incluidos los módulos individuales) para la planificación de un programa y la política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Producida originalmente para las empresas establecidas en África, su metodología es lo bastante general para que pueda utilizarse en otras regiones.

Asociación Médica Británica. *Infection Control: A Guide for Health Care Professionals*. (CD-ROM), Londres, 1998. Este CD-ROM interactivo actualiza el informe de la Asociación Médica Británica *A Code of Practice for the Sterilisation of Instruments and Control of Cross Infection* y se nutre de otras publicaciones para ofrecer una guía práctica sobre cómo prevenir la infección cruzada en los establecimientos sanitarios. Incluye información en materia de precauciones universales, de consejos de emergencia en caso de lesiones penetrantes y de profilaxis posterior a la exposición, así como estudios de casos extraídos de revistas influyentes y una base de datos bibliográfica con sistemas de búsqueda.

© Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, 1998. Reservados todos los derechos. Esta publicación puede reseñarse, citarse, reproducirse o traducirse libremente, en parte o íntegramente, siempre y cuando se nombre su procedencia. No se permite su venta o su uso en conexión con fines comerciales sin la aprobación previa por escrito del ONUSIDA (información: Centro de Información del ONUSIDA, Ginebra, véase pág. 2.). Las opiniones expresadas en documentos de autor mencionado son de su responsabilidad exclusiva. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte del ONUSIDA, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites. La mención de determinadas sociedades mercantiles o de nombres comerciales de ciertos productos no implica que el ONUSIDA los apruebe o recomiende con preferencia a otros análogos. Salvo error u omisión, las denominaciones de productos patentados llevan letra inicial mayúscula.