

“Cerrando brechas: Hacia el logro de los objetivos del milenio en TB y VIH en el Peru”

OBJETIVO 2

“Reducir el impacto social del VIH disminuyendo en Estigma y la Discriminacion hacia las PVVS, poblaciones vulnerables y su entorno”



MÓDULO DE SENSIBILIZACIÓN PARA RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS



www.minsa.gob.pe



**MÓDULO DE SENSIBILIZACIÓN PARA RESPONSABLES
DE DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS**

CARE PERU®

Modulo de sensibilización en el tema de estigma y discriminación para responsables de departamentos de recursos humanos

Esta publicación se elaboró en el año 2008 en el marco del Programa “Cerrando brechas hacia el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio en VIH/SIDA y TB en el Perú. Propuesta con enfoque de Descentralización Multisectorial Participativa” (PER-506-GO3-H) – Quinta Ronda Objetivo VIH 2: “Reducir el impacto social del VIH disminuyendo el estigma y la discriminación hacia las personas que viven con VIH y Sida, poblaciones vulnerables y su entorno”, financiado por el Fondo Mundial de lucha contra el sida, la tuberculosis y la malaria.

El Objetivo es implementado por el Consorcio “Miradas y Voces” liderado por Redess Jóvenes y conformado por Save the Children, CEPESJU, World Visión, Instituto Materno Perinatal, Asociación Solas y Unidas, AUDESF y la Asociación Santa Micaela.

La presente publicación cuenta con la autorización de publicación por parte de CARE Perú como Receptor Principal del Programa del Fondo Mundial de lucha contra el sida, la tuberculosis y la malaria.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan el punto de vista del Fondo Mundial.

Autores:

Lic. Martha Tijero Murguía - REDESS JOVENES
Lic. Sandra Cárdenas Rodríguez - CEPESJU
Lic. Clara Buendía Franco - CEPESJU
Lic. Julia Campos Guevara - CEPESJU

Revisores técnicos

Lic. Cristina Magán La Rosa - ESNITSS - Ministerio de Salud
Lic. Miriam Parra Toribio - Unidad de Gestión de los Programas del Fondo Mundial CARE Perú

Corrección de Estilo

Periodista: Marcela Robles Rey

Edición

1ra. Edición noviembre 2008

Diseño

Claudia Rospigliosi Cáceda

Impresión

Sciolli Comunicadores S.A.C

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2008 - 14731

Impreso en el Perú

Lima-Perú



ÍNDICE

Presentación	6
Fundamentación del módulo	9
Actividad 1: Introducción y presentación de la intervención	19
Actividad 2: Información general sobre VIH y el Sida	21
Actividad 3: Nexos entre estigma y discriminación hacia las personas con el VIH o hacia aquellas que se piensa que tienen VIH. Causas y consecuencias.....	26
Actividad 4: Comprensión de la experiencia de vivir con el VIH o con Sida. Impacto de ese diagnóstico en la vida de una persona y su entorno laboral.....	28
Actividad 5: Derechos de las PVVS. Leyes laborales y los recursos disponibles	30
Actividad 6: Importancia del rol de los responsables del departamento de Recursos Humanos en la prevención del VIH en los/as trabajadores/as de las empresas.....	33
Anexos	43
Presentaciones	46



Presentación

Nuestro país ha implementado una respuesta nacional y multisectorial ante los graves problemas generados por enfermedades como TBC, Malaria y VIH SIDA, habiendo conformado en el 2004 la Coordinadora Nacional Multisectorial en Salud – CONAMUSA, de la que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo forma parte. A través de este foro el Estado, la sociedad civil, la cooperación internacional bilateral y multilateral, ONG's, instituciones académicas, organizaciones religiosas, poblaciones vulnerables y las organizaciones de personas directamente afectadas interactúan y aprueban estrategias de forma consensuada.

Desde el ámbito laboral, las personas afectadas o que tienen VIH y Sida constituyen un grupo vulnerable que requiere fórmulas de intervención decididas por parte del Estado y de la Sociedad en su conjunto, dada la caracterización y las consecuencias adversas en el entorno familiar, laboral y social, teniendo en cuenta que la mayor proporción de personas son jóvenes y esta situación compromete sus posibilidades de realización e inserción en la dinámica económica y de trabajo.

En esta línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha aprobado Lineamientos de Políticas sectorial así como el Plan Estratégico Multisectorial 2007 – 2011 VIH SIDA, que comprometen la intervención directa a través de las instancias nacionales y regionales de trabajo y empleo, en colaboración con organizaciones de trabajadores y gremios empresariales para la promoción y vigencia efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo, siendo el principio de no discriminación el que orienta las estrategias y actividades de prevención, sensibilización, capacitación, fiscalización y normatividad a favor de un entorno laboral que garantice la igualdad de oportunidades para el acceso y la permanencia en el empleo de todas las personas y en particular de los grupos vulnerables entre los que se encuentran las personas afectadas o que tienen el VIH y Sida.

Por lo expuesto, desde el Sector Trabajo se respalda y animan las iniciativas de las organizaciones públicas y privadas para hacer frente, con rigurosidad e incidencia, al problema del estigma y la discriminación por razón del VIH Sida.



I. FUNDAMENTACION DEL MÓDULO

Problemática y Necesidades de Sensibilización

El VIH y el Sida son un problema de salud pública que ha impactado en los diferentes ámbitos de la sociedad. En el Perú, hasta septiembre del 2008 se han reportado 32,282 casos de VIH y 22,327 casos de Sida desde la aparición de la epidemia en 1983¹.

El Ministerio de Salud estima que aproximadamente 90,000 personas viven con el VIH. El VIH y Sida son generadores de pobreza en nuestro país. El promedio de edad de personas con Sida es de 31 años², las cuales forman parte de la población económicamente activa (PEA).

A medida que el problema del VIH y Sida se ha incrementado han aparecido nuevas necesidades de atención a la población afectada y han surgido nuevos problemas como el estigma y discriminación a la misma.

Uno de los impedimentos más grandes para desarrollar estrategias efectivas para combatir la epidemia es el estigma relacionado al VIH y la discriminación que ello conlleva. El estigma y la discriminación prevalecen en las comunidades, dentro de las familias, en los medios de comunicación, entre los proveedores de servicios de cuidados a la salud y en la plantilla laboral. El estigma y la discriminación representan un muro hacia una lucha eficaz contra el VIH y su impacto. El estigma genera temor y ocultamiento, así como una barrera significativa para realizar esfuerzos de prevención y tratamiento³.

Las personas temen realizarse el examen por temor a que su resultado se dé a conocer. El temor de conversar acerca del VIH y Sida en un ambiente estigmatizado inhibe los esfuerzos de educación pública, lo que permite que la ignorancia triunfe sobre la prevención. Las personas con VIH y Sida probablemente no buscarán tratamiento médico efectivo por temor a las consecuencias de mencionar su estado serológico al departamento de Recursos Humanos o al proveedor de beneficios.

El estigma del VIH y Sida se refiere a actitudes, creencias y políticas desfavorables dirigidas hacia las personas de quienes se percibe que tienen el VIH y Sida, así como hacia sus seres queridos, asociados, grupos sociales y comunidades⁴.

El estigma se manifiesta de muchos modos. Algunos podrán ser muy sutiles, otros terriblemente explícitos. Todas las formas de estigma pueden ser ilegales, particularmente cuando crean ambientes discriminatorios en el lugar de trabajo o resultan en acciones discriminatorias, como despido o rechazo. Las personas con el VIH y Sida, así como las personas allegadas a ellas, están constantemente conscientes y se preocupan por el estigma, ya sea que lo denuncien o no. Las personas insertadas en el ámbito laboral y que tienen VIH y Sida con frecuencia temen que sus compañeros de trabajo perciban que reciben “tratamiento especial” cuando se las excusa para atender a citas médicas regulares que necesitan⁵.

1. Boletín Informativo DGE MINSa

2. Lourdes Kusunoki Fuero. Acceso al tratamiento antirretroviral para el VIH y Sida. Cuaderno Nro. 5 Foro Salud. Perú 2003

3. VIH/SIDA en el Área Laboral Informe encuesta corporativa México 2004 AIDS Responsibility Project | Programa Reducción del Estigma AIDS Responsibility, USAID, POLICY, American Chamber México.

4. HRSA (Agosto 2003). HIV/AIDS Stigma. HRSA Care Action. 1. [ftp://ftp.hrsa.gov/hab/august_2003_final.pdf](http://ftp.hrsa.gov/hab/august_2003_final.pdf).

5. El Estigma del VIH/Sida en el lugar de trabajo. Por Jesse Milan (h), JD CDC. Web Site: <http://www.hivatwork.org>.

La respuesta a la pandemia del VIH y Sida emanada del mundo del trabajo ha cobrado diferentes formas. En el año 2001 la OIT creó un Programa de acción y publicó el Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre el VIH y

Sida y el mundo del trabajo, este último destinado a orientar la respuesta a la pandemia considerándola como una cuestión que también debe abordarse en el lugar de trabajo.

Los diez principios sobre los que se asientan estas directrices internacionalmente reconocidas son los siguientes:

1. El VIH y Sida se reconoce como un problema en el ámbito laboral.
2. Los trabajadores real o supuestamente afectados por el VIH no deben ser objeto de discriminación alguna.
3. Es imprescindible corregir la desigualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Ello es vital para prevenir la transmisión del VIH y para una mejor gestión de sus consecuencias.
4. Un entorno laboral que no presente riesgos para la salud disminuye el riesgo de contagio y permite a los trabajadores seropositivos seguir desempeñando sus funciones.
5. El diálogo social desempeña un papel porque las políticas se aplican mejor si existe un clima de cooperación y confianza entre empleadores, trabajadores y gobiernos.
6. No deben aceptarse las pruebas de detección del VIH si éstas se utilizan para excluir a los trabajadores del lugar en el que desempeñan sus actividades laborales.
7. Debe respetarse el carácter confidencial de los datos personales de los trabajadores.
8. No debe ponerse término a la relación de trabajo mientras el trabajador sea médicamente apto para seguir cumpliendo sus funciones.
9. La prevención debe contemplar la información, la educación y la consideración de los factores económicos y sociales.
10. La asistencia y el apoyo a los seropositivos deben incluir el acceso a la seguridad social, a las prestaciones profesionales y a unos servicios de salud asequibles⁶.

Por lo tanto, en el abordaje del estigma y la discriminación del VIH y Sida en el lugar de trabajo requieren del compromiso efectivo de los diferentes actores sociales hacia el logro de relaciones laborales más justas que sin duda llevarán a establecer un beneficio sobre toda la sociedad.

El Objetivo 2 del componente de VIH, "Reducir el impacto social del VIH disminuyendo en Estigma y la Discriminación

hacia las personas que viven con VIH/SIDA (PVWS), poblaciones vulnerables y su entorno", desarrollan acciones a fin de construir un entorno favorable de atención y apoyo hacia las PVWS, su entorno familiar, incluyendo los huérfanos por el VIH y de las poblaciones vulnerables, mediante acciones intersectoriales que disminuyan el estigma y la discriminación, con participación activa de la población objetivo.

La Actividad 1

Tiene como objetivo general: contribuir a reducir el estigma y la discriminación de las PVWS en los centros de salud, escuelas, empresas privadas, medios de comunicación, organizaciones de la sociedad civil y el Estado. En tal sentido, en el mes de septiembre del 2007 se realizó el estudio "Empresa privada: Miradas sobre el Sida"⁷ algunas de cuyas conclusiones se refieren a las siguientes necesidades:

- 1.- Implementar estrategias dirigidas a motivar y convencer a los altos ejecutivos con poder de decisión a fin de que permitan que las acciones de comunicación se puedan llevar a cabo dentro de la empresa.
- 2.- Promover un acercamiento entre la empresa privada y los organismos públicos para lograr el objetivo de frenar el aumento de casos de VIH.

Hablar y desarrollar el tema del VIH y Sida en el lugar de trabajo constituye un gran paso en el fortalecimiento de las acciones de disminución de la discriminación hacia las PVWS, cuyo impacto va dirigido a mejorar la calidad de vida; así mismo, permite extender las acciones de prevención del VIH y Sida y otras infecciones de transmisión sexual en el ámbito laboral.

Enfoque del taller de sensibilización

Algunas estrategias utilizadas para disminuir el estigma y la discriminación en contextos institucionales consisten en: movilizar el sector privado, como por ejemplo las empresas, para que incluyan políticas no discriminatorias en sus directivas institucionales o empresariales; aumentar el conocimiento del Sida mediante la formación de directivos y empleados; mejorar la calidad de vida de los/las empleados/as con el VIH a través del acceso a asistencia integrada y la aplicación de políticas no discriminatorias en el lugar de trabajo⁸.

Para reducir el estigma y las actitudes discriminatorias hacia las personas que se sospecha o que tienen VIH y Sida en las empresas de nuestro país se abordarán aspectos generales del VIH, derechos y legislación a fin de identificar y aclarar creencias erróneas, prejuicios y actitudes negativas contra los derechos de las PVWS.

Propósitos Institucionales de la Sensibilización en las Empresas

Comprometer a los responsables de departamentos de Recursos Humanos de las empresas a contribuir en las acciones de prevención y de disminución del estigma y la discriminación hacia los PVWS, modificando las actitudes discriminatorias a fin de consolidar un entorno laboral favorable

6. OIT, 2004 El VIH/Sida y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas. Edición 2004.

7. Informe final del Estudio Empresa Privada: Miradas sobre el Sida. Septiembre 2007 Consorcio Miradas y Voces.
8. ONUSIDA, Violaciones de los Derechos Humanos, estigma y discriminación relacionados con el VIH Abril 2005.

II. Objetivos

1. Objetivo General:

Sensibilizar al personal del departamento de recursos humanos e involucrarlos en las acciones de prevención y disminución del estigma y la discriminación hacia las PVVS en las empresas.

2. Objetivos específicos:

- Informar acerca de los aspectos generales del VIH y SIDA.
- Reflexionar sobre el nexo el estigma y discriminación hacia las personas con VIH así como sus causas y consecuencias.
- Conocer el impacto del diagnóstico del VIH y Sida en la vida de una persona y su entorno familiar y laboral.
- Informar sobre los derechos de las PVVS, leyes laborales y los recursos disponibles.
- Analizar la importancia del rol del personal de Recursos Humanos en la prevención del VIH en los- las trabajadores/as de las empresas.

III. Perfil de Entrada del/la participante

El o las participantes en este módulo de capacitación son:

- La/s persona/s responsables del departamento de Recursos Humanos de las empresas.
- Trabajadores dentro de una empresa motivados para aplicar los conocimientos que adquieran en la capacitación.

VI. Perfil de salida del/la participante

Responsable del departamento de Recursos Humanos que labora en empresas, sensibilizado, involucrado y comprometido para desarrollar acciones para disminuir el estigma y la discriminación hacia las personas con VIH dentro de sus empresas. Está dispuesto en realizar acciones de prevención del VIH, así como de la prevención de la discriminación.

V. Estructura del taller

En el taller de sensibilización se desarrollan los siguientes temas:

TEMAS	CONTENIDOS
Presentación del proyecto	Se realiza una presentación breve del proyecto y de la CONAMUSA y su relación con los objetivos del taller
Información general sobre VIH y Sida	Unificar definiciones acerca de VIH y Sida, formas de transmisión del virus, la importancia de la lucha contra el VIH y SIDA en el lugar de trabajo
Nexo entre estigma y discriminación hacia las personas con VIH o hacia aquellas que se piensa que tienen VIH. Causas y consecuencias	Ejercicio destinado a reconocer qué es el estigma y la discriminación e identificar aquellas actitudes estigmatizantes y discriminatorias y cómo estos aspectos tienen consecuencias en la calidad de vida de las PVVS.
Comprensión de la experiencia de vivir con el VIH o con Sida. Impacto de ese diagnóstico en la vida de una persona, de su familia y su ambiente laboral	Explorar el impacto del diagnóstico de VIH en nuestras vidas incluyendo lo individual, familiar en el entorno laboral y cómo este diagnóstico influye en las diferentes etapas de la vida.
Derechos de las PVVS, leyes laborales y los recursos disponibles	Se realiza una reflexión acerca de la importancia del respeto y protección del derecho de las personas, se revisan los derechos y necesidades de las PVVS y su relación con los Derechos Humanos.
Importancia del rol de los responsables de Recursos Humanos en la prevención del VIH en los/as trabajadores/as de las empresas	Se revisan el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH y Sida y el mundo del trabajo y se recopilan las acciones de prevención del VIH y Sida y del estigma y discriminación en las empresas.

VI. Estrategias Didácticas

Aprendizaje activo: métodos y actividades⁹

Se plantea utilizar métodos interactivos, en la mayor medida posible, esta metodología genera un "aprendizaje activo".

En el aprendizaje activo los participantes en programas de educación y formación no son receptores pasivos de información. Se considera que sus experiencias e ideas propias constituyen un valioso recurso. Con tal fin, se requiere una nueva interacción entre el/la moderador/a, por un lado, y los/as participantes del taller, por otro.

El aprendizaje activo se centra en el que aprende, y no en el que enseña. Se negocia la enseñanza, y normalmente se aspira a conseguir resultados prácticos.

Esto es especialmente importante en relación con el VIH y Sida. La gente debe cambiar su comportamiento. No basta con saber cómo se transmite el virus sino actuar en consecuencia. El aprendizaje activo alienta este tipo de cambio.

Para facilitar la aplicación del método en este módulo se sugieren actividades educativas que suelen incluir una reflexión, dramatización, debates u otras actividades, con una duración de 45 a 90 minutos.

Se enumeran algunos ejercicios que se pueden desarrollar en una o dos sesiones. Algunos ejercicios son muy generales, y se solicita a los participantes que formulen una propuesta. Otros son más directos, o incluso personales, e instan a los participantes a interesarse en situaciones concretas, con objeto de explorar actitudes y tipos de comportamiento. Es aconsejable combinarlas en el taller.

El módulo desarrollará experiencias de aprendizaje procurando la participación activa y cooperativa de los/as participantes, generando situaciones que favorezcan la reflexión y la activación de sus diversos procesos cognitivos y socio afectivos. La estrategia didáctica general se caracteriza principalmente por lo siguiente:

- Partir de los conocimientos y experiencias de los/as participantes con énfasis en la aplicación práctica de conocimientos para la solución de problemas que enfrentan en su labor profesional. Por esta razón, se busca fortalecer competencias para reconocer problemas relevantes en variadas situaciones, y de esta manera poder entenderlos y resolverlos adecuadamente.
- Aplicar actividades formativas que correspondan a la educación de adultos, respetando sus características, expectativas, conocimientos y las experiencias profesionales.
- Considerar que el aprendizaje es un proceso de construcción y reconstrucción de conocimientos teórico - prácticos. Las competencias previstas en el módulo serán desarrolladas a partir de las experiencias y conocimientos previos de los participantes.
- Considerar la enseñanza como facilitación, motivación y estimulación del aprendizaje, procurando realizar experiencias que produzcan conocimientos, habilidades y actitudes que se interioricen, conserven y apliquen en forma significativa.

VII. Materiales Didácticos

El material didáctico será elaborado y utilizado en correspondencia con la estrategia didáctica elegida para desarrollar cada tema, se propone principalmente:

- El material didáctico fundamental es la realidad, la situación observada, la vivencia, la experiencia laboral como punto de partida de la reflexión, análisis y construcción del conocimiento.
- Presentaciones en Power Point, transparencia y/o papelógrafos que permitirán sintetizar la información que se trabaje con los ejercicios
- Información escrita y/o esquemática presentada en pizarra.
- Protocolo o guía de procedimientos técnicos de la prueba de diagnóstico.
- Guías para realizar actividades
- Lecturas impresas
- Tarjetas de cartulina
- Papelotes

VIII. Equipo Facilitador

Coordinador del Taller

Facilitadores/as especialistas y responsables de la temática abordada.

IX. Sistema de Evaluación

Consideramos que en las sesiones de sensibilización dirigida a los responsables de Recursos Humanos de las empresas, el proceso de evaluación se basará en el llenado del formato de cierre denominado **Propuestas**; en ella se resume la disposición del/a participante para establecer acciones dentro de su empresa en los siguientes aspectos:

- Prevención de ITS y VIH
- Prevención del estigma y la discriminación,
- Disposición para participar en un proceso de capacitación posterior.

X. Organización y Funciones del Módulo de Sensibilización

ORGANIZACIÓN DE LAS REUNIONES DE SENSIBILIZACIÓN

La primera actividad aplicativa será **organizar** el evento, es decir dirigir y coordinar el cumplimiento de todas las acciones que garanticen:

- Que el ambiente sea adecuado y esté asegurado para los días y horas de la capacitación.
- Que los equipos requeridos estén instalados y disponibles.
- Que los materiales para los/as docentes/facilitadores y participantes estén elaborados y listos para su entrega y uso.
- Que los/as participantes estén inscritos/as, informados/as y listos/as para el día de inicio de la sesión.

CONDUCCIÓN DEL MÓDULO

Corresponde **facilitar y conducir** eficientemente el desarrollo de las sesiones que permitan motivar a la audiencia hacia un compromiso en la participación de talleres de capacitación a futuro.

1. ROL DEL/A FACILITADOR/A DEL MÓDULO

Las actividades y tareas del/a facilitador/a corresponden básicamente a la **planificación y facilitación** de las experiencias de capacitación:

a) Planificación de las experiencias de capacitación

El/a facilitador/a no improvisa, ni realiza su labor docente de manera espontánea y natural, el/la facilitador/a prepara su intervención, realiza una labor intencional y responsable.
Para realizar la preparación de esta labor se debe:

- Revisar y conocer con total dominio el Plan de capacitación.
- Conocer las competencias y objetivos que desarrollarán los participantes, asumirlas como metas a cumplir y realizar de ese modo una labor intencional encaminada a conseguir esos aprendizajes esperados.
- Conocer, organizar y ordenar los contenidos, los cuales permitirán a los participantes, cumplir los objetivos y desarrollar las competencias de este módulo.
- Revisar y conocer los materiales didácticos preparados y saber los momentos en que serán aplicados.
- Dosificar el tiempo necesario para el taller.
- Garantizar que los ambientes y equipos estén listos para el inicio de la sesión. Se debe asegurar que la ubicación y arreglo del mobiliario, equipos y accesorios estén adecuados.

b) Facilitación de las experiencias de capacitación:

El/la capacitador/a es facilitador/a del aprendizaje de los/as participantes, los estimula, orienta y ayuda a construir conocimientos, desarrollar habilidades y asumir valores y actitudes.

Reconoce que los/as participantes son los principales protagonistas de las experiencias de capacitación.

Considera que el aprender no es copiar, reproducir o repetir, es construir y reconstruir conocimientos de una manera personal.

Al cumplir el rol de facilitador/a se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Partir de los conocimientos y experiencias previas de los/as participantes.
- Ofrecer la información en forma ordenada, mostrando seguridad en sus conocimientos
- Presentar actitud positiva con buen ánimo y entusiasmo en la labor que está cumpliendo.
- Ser amable y cordial de modo que propicie un ambiente agradable y motivador
- Usar un lenguaje claro, sencillo y fluido con un vocabulario apropiado para el lugar y los/as participantes, explicando el significado de los términos nuevos o técnicos.
- Usar un volumen de voz adecuado que permita que todos lo puedan oír sin dificultad.

- Estimular la participación haciendo preguntas abiertas, procurar la interacción entre los participantes, y prestar atención a todas sus intervenciones.
- Responder adecuadamente a las preguntas.
- Mantener contacto visual con los/as participantes, evitando las miradas al vacío, observando a los/as participantes y estimulando así su atención. Además, al observar percibiremos el grado de interés y captación del tema.
- Ofrecer instrucciones claras y precisas, asegurándose que han sido entendidas correctamente.

XI. Materiales

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Ambiente amplio, ventilado con sillas movibles• Mesas adicionales para disponer el material• Equipo multimedia• Presentaciones (Power Point)• Papelógrafos• Plumones de diferentes colores• Pizarra acrílica• Cinta masking tape | <ul style="list-style-type: none">• Papel bond• Tijeras• Papel de colores a media pagina A4 amarillo, blanco, celeste, verde agua.• Sobres• Formatos de resultados• Fólderes• Fast sheet• Brochure del consorcio• Cuadernillo de notas |
|---|--|

XII.- Descripción del Módulo:

MÓDULO DE SENSIBILIZACIÓN PARA RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS	
Actividad 1	Introducción y presentación de la intervención.
Objetivos	1. Conocer las actividades y objetivos del Proyecto y de la CONAMUSA y su relación con la actividad.
Actividad 2	Información general sobre el VIH y el Sida.
Objetivos	1. Unificar criterios con respecto a las definiciones de VIH y Sida. 2. Identificar el riesgo de transmisión del VIH relacionado a las diferentes prácticas y conductas. 3. Conocer las formas de transmisión y no transmisión del VIH. 4. Identificar las formas de prevención del VIH. 5. Evaluar los riesgos de transmisión del VIH en el entorno laboral. 6. Reflexionar acerca de la importancia de trabajar el tema del VIH y Sida en el centro laboral.
Actividad 3	Nexo entre estigma y discriminación hacia las personas con el VIH o hacia aquellas que se piensa que tienen VIH. Causas y consecuencias.
Objetivos	1. Reconocer qué es el Estigma y la Discriminación. 2. Identificar aquellas actitudes estigmatizantes y discriminatorias. 3. Identificar las causas que conducen al estigma y la discriminación. 4. Reflexionar acerca de las consecuencias en la calidad de vida de las PVVS.
Actividad 4	Comprensión de la experiencia de vivir con el VIH o con Sida. Impacto de ese diagnóstico en la vida de una persona y su entorno laboral
Objetivos	1. Explorar el impacto del diagnóstico de VIH en nuestras vidas. 2. Identificar como este diagnóstico influye en las diferentes áreas de la vida de las personas incluyendo en el entorno laboral.
Actividad 5	Derechos de las PVVS. Leyes laborales y los recursos disponibles
Objetivos	1. Reflexionar acerca de la importancia del respeto y protección del derecho de las personas y en especial de las personas con VIH. 2. Revisar los derechos y necesidades de las PVVS y su relación con los Derechos Humanos.
Actividad 6	Importancia del rol de los responsables del departamento de Recursos Humanos en la prevención del VIH en los/as trabajadores/as de las empresas
Objetivos	1. Revisar el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH y Sida y el mundo del trabajo. 2. Incentivar el compromiso para asumir acciones de prevención del VIH y Sida y del estigma y discriminación en el entorno laboral.

ACTIVIDAD 1:

Introducción y Presentación de la Intervención

I. Objetivos:

- 1) Conocer las actividades y objetivos del Proyecto y de la CONAMUSA y su relación con la actividad
- 2) Revisar los objetivos del taller

II. Tiempo: 15 min.

III. Actividades:

1. Dar la bienvenida a las/os participantes, presente a las/os facilitadoras/es (si fuese el caso)
2. Con la ayuda de una presentación en Power Point, introduzca cuales son los objetivos de "Cerrando Brechas", qué es el Consorcio Miradas y Voces, qué organizaciones lo conforman, cuales son las zonas de intervención, cuales son las actividades del Obj. 2, por qué es importante trabajar en el tema del estigma y la discriminación hacia las personas con VIH y Sida. Así como una presentación breve de la CONAMUSA.

IV. Recursos para el Facilitador:

Proyecto: "Cerrando Brechas: Hacia el logro de los objetivos del milenio en TB y VIH en el Perú. Propuesta con enfoque de descentralización multisectorial participativa".

- Es un Proyecto PAIS.
- Responsable: CONAMUSA.
- Receptor Principal: CARE-PERU.
- Ejecución: Sub -receptores.
- Financiado: Fondo Mundial.

OBJ. 2 VIH V Ronda Fondo Mundial: "Consortio Miradas y Voces"

Reducir el impacto social del VIH logrando construir un entorno favorable de atención y apoyo hacia las PVVS, su entorno familiar, incluyendo los huérfanos por el VIH y de las poblaciones vulnerables, mediante acciones intersectoriales que disminuyan el estigma y la discriminación, con participación activa de la población objetivo.

Organizaciones que conforman el Consorcio "Miradas y Voces"

- Redess Jóvenes
- Save the Children
- CEPESJU
- World Vision
- Instituto Materno Perinatal
- Asociación Solas y Unidas
- Organización comunitaria AUDESEF
- Asociación Santa Micaela

Zonas de intervención:

- Lima
- Callao
- Ica
- Pucallpa
- Iquitos (Loreto)
- Chimbote (Ancash)

Actividades asignadas en el proyecto

- Contribuir a reducir el estigma y la discriminación de las PVVS en los centros de salud, escuelas, empresas privadas, medios de comunicación, en las organizaciones de la sociedad civil y el Estado.
- Programa de Protección para Niños Huérfanos por el Sida y niños Viviendo con VIH y afectados.
- Programa de Atención Integral de la Familia PVVS.

Objetivo General de la Intervención en Empresas

Optimizar el ambiente laboral dentro de la empresa, entre los empleados/as y la sociedad propiciando una situación favorable para la lucha contra el VIH y Sida en nuestro país.

Objetivos específicos de la Intervención en empresas

1. Implementar estrategias dirigidas a motivar y convencer a los altos ejecutivos con poder de decisión, a fin de que permitan que las acciones de comunicación se puedan llevar a cabo dentro de la empresa.
2. Promover un acercamiento entre la empresa privada y los organismos públicos planteando la necesidad de contar con personal capacitado que desarrolle acciones de prevención del VIH y del estigma y discriminación hacia las PVVS y sus familias.

Niveles de intervención

1. Los empresarios, gerentes; con los que se propone reuniones de sensibilización a cargo del Consorcio.
2. El personal del Departamento Recursos Humanos; con ellos se propone procesos de sensibilización y capacitación, a cargo del Consorcio.
3. Los trabajadores; quienes recibirán información sobre el tema a cargo del personal capacitado de las empresas.

ACTIVIDAD 2:

Información general sobre el VIH y el Sida

I. Objetivos:

1. Unificar criterios con respecto a las definiciones de VIH y Sida
2. Identificar el riesgo de transmisión del VIH relacionado a las diferentes prácticas y conductas
3. Conocer las formas de transmisión y no transmisión del VIH
4. Identificar las formas de prevención del VIH.
5. Evaluar los riesgos en la vida personal.
6. Reflexionar acerca de la importancia de trabajar el tema del VIH y Sida en el centro laboral.

II. Tiempo: 45 min.

III. Actividades:

1. La/el facilitador/a a través de la lluvia de ideas incentivará a las/os participantes a expresar la información que tienen acerca de:
 - ¿Que es el VIH?
 - ¿Que es el SIDA?
 - ¿Como se transmite el VIH?
 - ¿Como no se transmite?
 - ¿Como se previene?
2. Anotar las ideas vertidas en un papelógrafo
3. Sintetizar los conceptos, identificando aquellos mensajes difusos o contradictorios que estén influyendo en la distorsión de la información.
4. Con la ayuda de una presentación en Power Point, o láminas de un rotafolio, presente los conceptos y aclarar la información.

IV. Recursos para el Facilitador:

1. Situación del VIH y el SIDA

Explique al público la situación en cifras del VIH y SIDA en el Perú y su comunidad.

- Para entrar al tema y que ustedes conozcan cuál es la situación al respecto en el Perú, estas son algunas cifras.
- Según el Ministerio de Salud más de 50 mil peruanos están viviendo con el virus del VIH o tienen Sida.
- Se estima que en realidad existen entre 70 a 100 mil peruanos con VIH y Sida, de los cuales más del 50% no conoce su diagnóstico.
- El 70% de los nuevos casos reportados de VIH corresponden a adolescentes y jóvenes.

- El VIH cada vez se convierte en una enfermedad femenina, hace 20 años la relación de infección era 22 hombres infectados por 1 mujer infectada. Hoy en día es 3 hombres por 1 mujer.
- El VIH cada vez se convierte en una enfermedad con rostro joven. El promedio de edad en que las personas desarrollan Sida es de 31 años, si la enfermedad se demora entre 8 y 10 años en manifestarse, eso quiere decir que las personas se están infectando entre los 21 y 25 años de edad, en todo el esplendor de la vida.

2. Definición de VIH y Sida

El VIH es el Virus de Inmunodeficiencia Humana. Este virus al ingresar al organismo ataca y destruye las células que defienden nuestro organismo de las infecciones y enfermedades.

El SIDA es el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Es la etapa avanzada de la infección causada por el VIH, es decir, cuando nuestro cuerpo ya no puede defenderse más de las infecciones y enfermedades.

Es necesario que se tenga presente lo siguiente:

- Tener VIH y Sida no es lo mismo, es decir, una persona puede vivir con el VIH por muchos años, no tener síntomas, ni infecciones, ni enfermedades asociadas al Sida. Acuértese que el Sida es la etapa avanzada de la infección por el VIH, y sucede cuando nuestro sistema de defensas ha sido afectado por el VIH y nuestro cuerpo no es capaz de protegerse ni defenderse.
- El VIH entra al torrente sanguíneo donde están los glóbulos blancos, estos glóbulos son las células que nos defienden, algo así como nuestros soldados que nos protegen de las infecciones y enfermedades.
- Lo que hace el VIH es utilizar algunos de nuestros glóbulos blancos aprovechando el mecanismo reproductor del glóbulo pero para crear más virus. Y así con el tiempo en vez de producir defensas, se produce virus y deja al cuerpo completamente indefenso.
- La presencia de otras infecciones de transmisión sexual (ITS) acentúa el riesgo de transmisión sexual del VIH.

3. Vías de transmisión del VIH.

El VIH solo se transmite de tres formas:

- **Vía Sexual**, es decir, tener relaciones sexuales anales, vaginales u orales no protegidas. El 97% de las personas se infectan por esta vía.
- **Vía Perinatal o vertical**, es decir, de la madre al niño/a. Ya sea durante la gestación, el parto y/o por la lactancia materna. El 2% se infecta por esta vía.
- **Vía Sanguínea**: transfusiones, contacto con objetos punzo-cortantes infectados. **SOLO** el 1% se infecta por esta vía y lo peor es que la gente se preocupa y crea más mitos alrededor de esta forma en vez de preocuparse por cuidarse a la hora de tener relaciones sexuales.

Es importante señalar que estos porcentajes pueden variar en algunas regiones del país.

Como no se transmite el VIH:

- Por besar, abrazar o dar la mano.
- Por compartir los cubiertos o comida.
- Por consumo de bebidas y alimentos manipulados por PVVS
- Por compartir los baños o lugares públicos.
- Por picaduras de mosquitos y otros insectos.
- Por compartir la ducha o la toalla.
- Por teléfonos, en hospitales, en piscinas, etc.

Como se previene:

- Uso adecuado y consistente del condón en todas las relaciones sexuales sean orales, vaginales o anales y con todas tus parejas sean formales u ocasionales.
- Tener una sola pareja y ser mutuamente fieles.
- Con abstinencia sexual, es decir, no tener relaciones sexuales.
- Teniendo sexo no penetrativo: quedarse al nivel de besos, abrazos, caricias, frotación o masturbación.

Tratamiento contra el VIH

Existen medicamentos que frenan la progresión de la infección y prolongan la vida, a estos medicamentos se les conoce como Tratamiento Antirretroviral de Gran Actividad (TARGA) y en nuestro país su distribución es gratuita y de acceso universal en los diferentes establecimientos de salud del MINSA, Hospitales de las fuerzas Armadas y Policiales, ESSALUD y otras organizaciones autorizadas por el MINSA.

4. Riesgo y Vulnerabilidad al VIH

RIESGO

Una variedad de factores demográficos, de conducta y sociales colocan a las personas en riesgo de adquirir el VIH y otras infecciones de transmisión sexual.

Usualmente, los factores de riesgo que se citan incluyen, por ejemplo: edad, múltiples parejas sexuales, historial de infecciones de transmisión sexual y uso de alcohol y drogas.

A través del tiempo, la experiencia ha demostrado que el riesgo no se basa en quién es la persona, sino en lo que hace. La idea de conductas de riesgo consiste en que el VIH no discrimina en base a raza, nivel de ingresos, edad o género.

Cualquier persona que se involucre en conductas que lo expongan al VIH está en riesgo de infección. Esto incluye:

- A toda persona de cualquier edad que tiene sexo anal, vaginal u oral sin protección con otra persona.
- A una persona cuya pareja se involucra en sexo sin protección con otros/as.
- A receptores de transfusiones o tratamientos con sangre o productos de la sangre en regiones donde no existen pruebas confiables de sangre.
- ? A aquellos que hacen uso de drogas incluyendo el alcohol que podrían tener relaciones sexuales sin protección a cambio de dinero o droga.
- A bebés que se está amamantando de una madre infectada con VIH.

- A cualquier persona que reciba una inyección con una aguja o jeringa potencialmente contaminada.
- A cualquier persona que use agujas potencialmente contaminadas para tatuajes u otros instrumentos para perforar la piel..
- A trabajadores o usuarios de los servicios de salud que entren en contacto con sangre, productos de la sangre, agujas sin esterilizar, o instrumentos quirúrgicos sin hacer uso de las medidas de bioseguridad universales.

Esta comprensión ha resultado en que se cambie el término de “grupos de riesgo” a “conductas de riesgo”.

VULNERABILIDAD

Recientemente, existe un reconocimiento respecto a que además de estos comportamientos y características individuales, ciertas condiciones sociales, económicas y políticas hacen que las personas o grupos de personas puedan ser más vulnerables a la infección. Mientras que cualquier persona puede contraer VIH, las estadísticas nos muestran que algunos grupos de personas son más vulnerables que otros a contraer el VIH o desarrollar el Sida. Algunos factores relacionados a la vulnerabilidad social incluyen desigualdades de género, recursos económicos, juventud, estructuras culturales y políticas de gobierno.

Las mujeres en particular son más vulnerables a la infección debido a desigualdades de género y por falta de poder en sus relaciones sexuales, lo que hace difícil que negocien sexo seguro y protegido con sus parejas. La falta de poder económico puede resultar en vulnerabilidad ya que algunas mujeres se ven forzadas a practicar el trabajo sexual o formar relaciones temporales para intercambiar sexo por supervivencia económica.

Más aún, debido a la mayor vulnerabilidad biológica de las mujeres a la transmisión de la infección, ellas enfrentan un mayor riesgo.

Las personas jóvenes de ambos sexos son vulnerables a la infección por muchas razones: sociales, biológicas, de conducta y demográficas. Por ejemplo, los hombres jóvenes a menudo enfrentan gran presión para ser sexualmente activos y tienen menos probabilidades de buscar información sobre cómo protegerse y proteger a sus parejas por miedo a mostrarse inexpertos.

Por otra parte, las mujeres jóvenes pueden ser especialmente vulnerables debido a razones biológicas (tejido menos maduro de la vagina que puede ser más permeable o más propenso a las lesiones) y por razones sociales, incluyendo falta de recursos económicos o poder de negociación.

5. Importancia de trabajar el tema de VIH en el lugar de trabajo. Impacto del VIH y Sida en el mundo del trabajo

La OIT calcula que por lo menos 25 millones de trabajadores de 15 a 49 años de edad que pertenecen al segmento más productivo de la población activa tienen VIH.

El VIH y Sida y el lugar de trabajo.

El VIH y Sida constituye un problema en el lugar de trabajo y debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave, no solamente porque afecta a los/as trabajadores/as sino también porque, al ser el lugar de trabajo parte integrante de la vida local, representa un papel en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia.

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH y Sida y el mundo del trabajo

El VIH y Sida afecta al lugar de trabajo de muchos modos. En los países más afectados reduce la disponibilidad de mano de obra y los ingresos de muchos trabajadores. El mayor ausentismo eleva los costos laborales de los empleadores y se pierden una experiencia y competencia muy valiosa, con el desfase consiguiente en muchos casos entre los recursos humanos disponibles y los necesarios. Juntamente con la caída de productividad y rentabilidad decae la recaudación de impuestos, a la vez que se acentúa la necesidad de servicios públicos. Las economías nacionales se debilitan aún más, precisamente cuando intentan denodadamente ser más competitivas para poder aminorar los efectos de la globalización.

El impacto del VIH y Sida conlleva:

- A una menor disponibilidad de mano de obra.
- Pérdida de trabajadores calificados y competentes.
- Mayor ausentismo y más casos de jubilación anticipada.
- Estigmatización y discriminación de los/as trabajadores/as con VIH.
- Mayores costos laborales para los empleadores, desde el seguro de enfermedad hasta los de capacitación profesional.
- Menor productividad, contracción de la base fiscal e impacto negativo en el crecimiento económico.
- Amenaza a la seguridad alimentaria al aumentar el número de trabajadores rurales afectados.
- Menor demanda, menos interés en invertir y deterioro del crecimiento empresarial.
- Mayor presión para los sistemas de protección social y servicios de salud.
- Mayor carga para las mujeres al tener que combinar el trabajo con el cuidado de los enfermos.
- Menores ingresos familiares y productividad del hogar que exacerbaban la pobreza.
- Los huérfanos y otros niños afectados deben abandonar la escuela y dedicarse al trabajo infantil.

ACTIVIDAD 3:

Nexo entre estigma y discriminación hacia las personas con VIH o hacia aquellas que se piensa que tienen VIH. Causas y consecuencias

I. Objetivos:

- 1) Reconocer que es el Estigma y la Discriminación
- 2) Identificar aquellas actitudes estigmatizantes y discriminatorias
- 3) Identificar las causas que conducen al estigma y la discriminación
- 4) Reflexionar acerca de las consecuencias en la calidad de vida de las PVVS.

II. Tiempo: 45 min.

III. Actividades:

- 1) Entregar a los/as participantes 04 cartulinas de 04 colores diferentes (amarillo, verde, celeste, blanco).
- 2) Solicitar a los participantes que fijen su atención en las figuras que se mostraran en la pantalla o en la lámina, las mismas estarán enumeradas una tras otra. Luego presentar simultáneamente las 6 figuras en mosaico.
- 3) Solicitar a los/as participantes que:
 - a) Elijan la imagen que representa más a una ama de casa y que escriban en la tarjeta amarilla el número correspondiente y la razón principal de su elección.
 - b) Elijan la imagen que representa más a una mujer con varias parejas sexuales y que escriban en la tarjeta verde el número correspondiente y la razón principal de su elección.
 - c) Elijan la imagen que representa más a un homosexual y que escriban en la tarjeta blanca el número correspondiente y la razón principal de su elección.
 - d) Elijan la imagen que representa más a una persona que vive con el VIH SIDA y que escriban en la tarjeta celeste el número correspondiente y la razón principal de su elección.

Permita que se tomen aproximadamente 03 minutos de tiempo para cada elección.

- 4) Solicitar a los participantes que compartan sus elecciones y mencionen sus razones. El/la facilitador/a irá ordenando las tarjetas en función al personaje y luego se resaltarán las diferentes formas como las personas calificamos y “estigmatizamos” a los demás por algunas características y ello nos lleva a acciones discriminatorias.
- 5) Al finalizar la actividad presentar las definiciones de: Estigma, discriminación, causas y consecuencias.

IV. Recursos del Facilitador/a

ESTIGMA:

Atributo o característica indeseable que desacredita y disminuye el estatus de la persona o del grupo de personas que lo posee ante los ojos de la sociedad. El estigma ha estado relacionado con atributos de los más diversos, desde características innatas como el color de la piel, hasta los comportamientos de algunos grupos como los homosexuales o las trabajadoras sexuales incluyendo determinadas condiciones de salud como el VIH y el Sida.

DISCRIMINACIÓN:

Se refiere a las actitudes y acciones –o a la ausencia de acciones– que se derivan del estigma. Esta se produce cuando se hace una distinción contra una persona a raíz de su pertenencia, real o supuesta, a un determinado grupo, en particular a un grupo estigmatizado. Estas acciones tienen como resultado el que la persona discriminada sea tratada injustamente o se vea perjudicada.

CAUSAS

El estigma y la discriminación tienen sus raíces en la falta de información, en los mitos e ideas erróneas sobre los modos de transmisión del VIH, en el temor a lo desconocido, en las primeras incorrectas informaciones de los medios de comunicación sobre la epidemia, en los prejuicios, y en los miedos sociales en torno a la sexualidad, la enfermedad incurable y la muerte. Las conductas discriminatorias son a menudo irracionales y se basan en estereotipos.

CONSECUENCIAS

Como lo señala un documento de ONUSIDA (2002) “El estigma y la discriminación asociados al VIH y el Sida son los mayores obstáculos para la prevención de nuevas infecciones, el suministro de asistencia, apoyo y tratamiento adecuados y la mitigación del impacto”.

Las prácticas discriminatorias pueden afectar negativamente la salud del usuario, generando barreras a una óptima atención y retrasando el acceso a los servicios que necesita; más aún, si los usuarios con VIH no se sienten cómodos ingresando al establecimiento, no podrán satisfacer sus necesidades básicas de atención, las cuales les permitirían mantenerse saludables durante tanto tiempo como fuera posible. Cuando los trabajadores de salud rechazan a los usuarios o se establecen sistemas en los servicios para aislar de los demás pacientes innecesariamente a los usuarios con VIH o que se perciben como tales, se viola el juramento Hipocrático de no hacer daño. El trauma emocional del reproche y el rechazo se añaden a la carga existente del usuario producida por la enfermedad y a la necesidad inherente de apoyo emocional y psicológico.

Y nuestros esfuerzos de prevención de nuevas infecciones por VIH se verán afectados, en tanto que las personas temerán averiguar si están o no están infectadas por temor a las reacciones sociales. De esta forma, “La estigmatización y la discriminación relacionadas con el VIH y Sida dificultan la prevención al hacer invisible y ocultar la epidemia” (ONUSIDA, 2002).

ACTIVIDAD 4:

Comprensión de la experiencia de vivir con el VIH o con SIDA. Impacto de ese diagnóstico en la vida de una persona y su entorno laboral.

I. Objetivos:

- 1) Explorar el impacto del diagnóstico de VIH en nuestras vidas.
- 2) Identificar como este diagnóstico influye en las diferentes áreas de la vida de las personas incluyendo en el entorno laboral.

II. Tiempo: 45 min.

III. Actividades:

- 1) Se indica que a todos/as los/as participantes se les ha realizado la prueba de VIH.
- 2) Se les entregará un sobre con sus resultados.
- 3) Solicitar a los participantes que abran su sobre y lo lean, dar 30 seg. para que reflexionen al respecto.
- 4) Solicitar a los/as participantes que tienen el resultado positivo que compartan con sus compañeros sus emociones y que comenten:
 - ¿Cuál es su sentimiento?
 - ¿Con quién compartirían su diagnóstico?
 - ¿Cuáles serían sus mayores preocupaciones?
 - ¿De qué manera cambiaría su vida?
 - ¿Qué piensa que le puede ocurrir en su centro laboral si se enteran de su diagnóstico?
 - ¿Cómo mirarías el futuro?
- 5) Solicitar al menos a 2 participantes con resultados negativos que compartan su experiencia.
- 6) Dependiendo del número de participantes se determina cuántas personas compartirán su experiencia de recibir sus resultados como reactivos o positivos
- 7) Hacer un resumen de lo expresado por el grupo, señalando las diferencias. Así mismo el /la facilitador/a complementa con las reacciones emocionales de las PVVS y las áreas que se ven comúnmente afectadas

V. Recursos del/la facilitador/a

Impacto emocional del VIH

Cuando a una persona se le diagnostica con el VIH o con Sida, las reacciones emocionales pueden ser muy diversas, dependiendo de variables como: el nivel sociocultural, edad, personalidad o el nivel de información del que se disponga, pero, también, del modo de transmisión del virus, ya que la infección por el VIH conlleva unas implicaciones y connotaciones de culpabilidad, incompreensión y/o aislamiento social. Normalmente, y asociado al diagnóstico, se produce un fuerte impacto emocional que suele dar lugar a la aparición de síntomas de ansiedad o depresión, no sólo por la enfermedad y la incertidumbre sobre el futuro, sino también por otras cuestiones, como lo referido a la comunicación del diagnóstico a otras personas (pareja, hijos-as y amigos-as, por ejemplo), el miedo y la incertidumbre de si eventualmente se puede llegar a infectar a los más cercanos, por las expectativas en torno de la situación laboral y profesional, entre otras cosas.

Áreas que se ven afectadas:

- *Área personal:* cambio de planes futuros (por ejemplo, toma de decisión con respecto a la maternidad o paternidad), modificación de hábitos y patrones de comportamiento, etc.
- *Área familiar:* dar la noticia y las posibles consecuencias. Pacto de silencio “se sabe pero no se habla”.
- *Área de la sexualidad:* cambios en las propias prácticas, disminución de gratificaciones, rechazo. Dificultad en plantear “Sexo más Seguro”.
- *Área de la relación de pareja:* Dificultades en la búsqueda de pareja, miedo al abandono o ruptura de la relación, sentimientos de culpa por la transmisión del virus a la pareja.
- *Área interpersonal y entorno social:* temor ante la pérdida ó alejamiento de amigos, decidir con quien compartir el diagnóstico, temor a perder la confidencialidad.
- *Área laboral:* rechazo, ausentismo, exámenes permanentes de salud, etc.

Considerando lo anterior, es necesario promover nuevas formas de ajuste o adaptación de las PVVS, dotándolos de los recursos que les permitieran enfrentar de manera activa y efectiva los diferentes problemas que se han señalado. Y permitiendo a las PVVS y su grupo familiar compartir angustias, pensamientos y sentimientos.

Tenga en cuenta que existen **momentos claves** donde el apoyo y la intervención psicológica son trascendentales, como el decidir hacerse la prueba, los resultados, la aparición de los primeros síntomas, diagnóstico de SIDA, etapa avanzada.

ACTIVIDAD 5:

Derechos de las PVVS. Leyes laborales y los recursos disponibles.

I. Objetivos:

- 1) Reflexionar acerca de la importancia del respeto y protección del derecho de las personas y en especial de las personas con VIH.
- 2) Revisar los derechos y necesidades de las PVVS y su relación con los Derechos Humanos.

II. Tiempo: 45 min.

III. Actividades:

- 1) El/la facilitador/a incentivará la participación del grupo planteando las siguientes preguntas:
 - ¿Que derechos tienen las personas que viven con VIH y Sida?
 - Los derechos de las PVVS son diferentes a los que no tienen esta situación.
 - ¿Que derechos son frecuentemente vulnerados en los PVVS en su entorno laboral?
 - ¿Conoce si existen alguna norma a ley que proteja a las PVVS en el ámbito laboral?
- 2) El o la facilitador-a anotará las respuestas en el papelógrafo para hacer una síntesis.
- 3) Se reforzará con una presentación de los derechos y leyes que existen, destacando las relacionadas al ámbito.

V. Recursos del facilitador/a

El VIH y Sida y los derechos fundamentales

El Sida amenaza y socava los intentos de proporcionar a hombres y mujeres un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, justicia, seguridad y dignidad humana. Muchas de las personas afectadas por el VIH y Sida carecen de protección social o de asistencia médica. Los pobres son los que más padecen.

La discriminación referida a personas con VIH (o incluso de las que se sospecha que tienen el virus) agrava las desigualdades existentes en la sociedad. La detección de quienes tienen la infección del VIH para despedirlos, negarles un ascenso o excluirlos de la protección o de las prestaciones sociales es una forma de discriminación, relacionada con el Sida, como lo son también la difusión de datos confidenciales o el hecho de negarse a introducir modificaciones en el lugar de trabajo para adaptarlo a las características de los trabajadores con VIH y Sida.

Precisamente por su condición de ser humano, todo individuo tiene derecho a gozar de sus derechos desde que nace. La finalidad de los convenios y las leyes es reconocer y proteger esos derechos, individual o colectivamente. Entre otras, sus características más destacadas son las siguientes:

- Se basan en el respeto de la dignidad y el valor de cada persona.
- Son universales, y se aplican por igual a todos los individuos sin ningún tipo de discriminación.

- Son inalienables: a nadie se le puede privar de sus derechos, salvo en circunstancias muy concretas. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad cuando un tribunal competente condena a una persona por la comisión de un delito.
- Son indivisibles, interdependientes e interrelacionados: la violación de un derecho puede repercutir en otros derechos.

Todos los seres humanos poseen esos derechos, independientemente de su raza, color de la piel, sexo, idioma, religión, creencias políticas o de otra índole, origen nacional o social, discapacidades, riqueza, nacimiento, edad u otras circunstancias., entre ellas el hecho de tener efectiva o supuestamente el VIH. Cualquiera que sea su sistema político, económico o social, todo Estado tiene la obligación de proteger y promover todos los derechos fundamentales.

La OIT, El VIH y Sida y los derechos humanos

La OIT enfoca el VIH y Sida desde la perspectiva de los derechos humanos. ¿Qué significa esto?

Se puede abordar el VIH y Sida como un asunto médico, de salud pública, o como un problema socioeconómico, etc. A lo largo de muchos años se centró la atención en las consecuencias médicas de la epidemia, especialmente en la búsqueda de su cura y una vacuna. Como no era tarea fácil, se pasó a hacer hincapié en la prevención. Todo ello es necesario, pero se debe avanzar en paralelo con la protección de los derechos humanos de los afectados por la epidemia. El enfoque basado en los derechos humanos supone la aplicación de los principios que los rigen al problema del VIH y Sida.

¿Son realmente importantes los derechos humanos frente a la vida y la muerte?

Sí. Tienen que ver con los principios, pero tienen efectos muy prácticos. Consideremos, por ejemplo, el derecho a la no discriminación. Se trata de un derecho humano fundamental y refuerza la prevención de maneras muy prácticas. Si a una persona con VIH (o cree tenerlo), le asusta la posibilidad de la discriminación, probablemente ocultará la verdad. No habrá modo de que reciba tratamiento.

Es muy posible que transmita la infección a otras personas. Todas las iniciativas de prevención exitosas han sido parte de un enfoque más amplio que incluyó generar una atmósfera de sinceridad, confianza y una postura firme contra la discriminación.

Algunos de los derechos humanos fundamentales

- Todo el mundo tiene derecho a NO ser objeto de discriminación.
- Todo el mundo tiene derecho a la educación e información, y a la libertad de expresión.
- Todos tienen derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones de trabajo justas y favorables y a la protección contra el desempleo.
- Todos tienen derecho a percibir un salario decente, esto es, "una remuneración justa y favorable".
- Todos tienen derecho al descanso y al ocio, con limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

- Como miembro de la sociedad, todo el mundo tiene derecho a la salud y la seguridad social.
- Todos tienen derecho a la intimidad (protección contra las pruebas o análisis médicos obligatorios, y confidencialidad de los datos personales).

Existen otros muchos derechos.

Leyes Peruanas de VIH

- LEY 26626 - Ley CONTRASIDA: es el Plan Nacional de Lucha contra el VIH, Sida y ETS. Se hace hincapié en el derecho al trabajo de las PVVS. La condición de portador del virus no es causal de despido. Nadie puede ser obligado a presentar una prueba de VIH para ser contratado o seguir siéndolo.
- LEY 28243 establece el TARGA y la atención integral de forma gratuita y de calidad para todas las PVVS.
- Resoluciones ministeriales, garantizan una atención integral y de calidad, acceso a tratamiento antirretroviral, administración de quimioprofilaxis y consejería.

ACTIVIDAD 6:

Importancia del rol de los responsables del departamento de Recursos Humanos en la prevención del VIH en los/as trabajadores/as de las empresas.

I. Objetivos:

- 1) Revisar el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH y Sida y el mundo del trabajo
- 2) Incentivar el compromiso para asumir acciones de prevención del VIH y Sida y del estigma y discriminación en el entorno laboral.

II. Tiempo: 45 min.

III. Actividades:

- 1) El/la facilitador/a solicita a los/as participantes que llenen el formulario de propuestas que se encuentra dentro de su fólder o carpeta de trabajo.
- 2) Se solicita a los participantes a compartir sus iniciativas y propuestas.
- 3) El/la facilitador-a presentará una exposición breve sobre la intervención que se propone para las empresas.

V. Recursos del facilitador/a

Respuesta en el lugar de trabajo

Existen tres razones por las que resulta necesario ocuparse del VIH y Sida en el lugar de trabajo.

- En primer lugar, porque el VIH y Sida tiene un impacto enorme en el mundo del trabajo, ya que reduce la disponibilidad de mano de obra y personal calificado, aumenta los costos laborales, reduce la productividad, amenaza la subsistencia misma de los trabajadores y empleadores, y socava sus derechos
- En segundo lugar, porque el centro de trabajo es muy adecuado para encarar la lucha contra el VIH y Sida: en el centro de trabajo los individuos se juntan, hablan, discuten y aprenden unos de otros, lo que genera la oportunidad de crear conciencia, organizar programas de educación y proteger los derechos.
- En tercer lugar, porque los empleadores y los sindicatos son líderes en el plano local y nacional.

En la lucha contra el VIH y Sida el liderazgo es un elemento indispensable.

Todos los progresos en la lucha mundial contra el VIH y Sida dan fe de la importancia del liderazgo.

Los éxitos logrados se basan en la perseverancia de personas valerosas y visionarias. Algunos son importantes líderes políticos y religiosos y personajes de renombre internacional. Otros, menos visibles, han sido igualmente eficaces en sus actividades como trabajadores, estudiantes, empresarios...

Algunas empresas están implementando programas de protección de los trabajadores contra la infección por el VIH y sus consecuencias en el centro de trabajo. Junto a los sindicatos, ponen también sus redes y recursos a disposición de campañas de más envergadura contra el VIH y Sida.

Sin embargo, aún representan la excepción y no la regla. En el sector privado, la necesidad de acción comprometida continúa siendo enorme.

Juntos lo conseguiremos: El liderazgo en un mundo con Sida, ONUSIDA, 2001.

Rol de la OIT

La OIT interviene en la lucha contra el VIH y Sida porque la epidemia afecta a todos. No es únicamente responsabilidad de los organismos de salud sino que implica además un desafío al crecimiento económico y la seguridad de todos. La comunidad internacional en pleno está hoy movilizada contra el VIH y Sida. El período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en junio de 2001, plasmó perfectamente ese compromiso.

El VIH y Sida es una amenaza para los actores sociales de la OIT y pone en peligro el objetivo de trabajo decente que ha fijado la Organización, la cual aporta elementos muy sólidos a la lucha contra el VIH y Sida, a saber:

- Su estructura tripartita, que le permite movilizar contra el VIH y Sida a empleadores y trabajadores, y también a los gobiernos;
- Una presencia central en el lugar de trabajo, un sitio muy adecuado para enseñar la prevención;
- Casi un siglo de experiencia como inspiradora de leyes y de normas tendientes a proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo;
- Oficinas regionales y nacionales en todo el mundo;
- Su especialización en muchos sectores de interés, desde la seguridad y salud en el trabajo hasta la seguridad social;
- Un historial ejemplar en materia de investigación, divulgación de información, y cooperación técnica, con atención especial a la educación y capacitación.

¿Qué es la OIT?

La OIT es el organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa del mundo del trabajo.

Cada elemento del sistema de las Naciones Unidas es responsable de un campo de actuación, y en eso consiste su "mandato" o misión. El mandato de la OIT es promover la justicia social y la igualdad, fijar normas en materia de empleo y mejorar las condiciones de trabajo. De ahí que se interese, entre otras cosas, por la formación profesional, la creación de empleos, el trabajo infantil, los derechos de los trabajadores, la seguridad social y la salud y seguridad en el trabajo.

Como a los demás organismos de las Naciones Unidas, los Estados miembros financian a la OIT. El ingreso de los países a la OIT es separado de su ingreso a las Naciones Unidas. La OIT tiene 175 Estados Miembros.

En realidad, la OIT es más antigua que las Naciones Unidas. La creó el Tratado de Versalles que marcó el final de la Primera Guerra Mundial, en 1919. En 1946 pasó a ser el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. La Constitución de la OIT declara que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social".

La originalidad de la OIT en el seno de las Naciones Unidas es su estructura tripartita, al estar representadas en ella las organizaciones de empleadores y trabajadores, además de los gobiernos.

Cada Estado miembro envía cuatro delegados/as a la Conferencia general de la OIT, que se reúne todos los años. Dos de ellos representan al gobierno, uno a los empleadores y otro a los sindicatos. El Consejo de Administración de la OIT tiene la misma composición.

Normas relevantes de la OIT en la lucha contra el VIH y Sida

No existe ningún convenio internacional del trabajo que se refiera específicamente al VIH y Sida en el centro de trabajo, si bien muchos instrumentos se refieren tanto a la protección contra la discriminación como a la prevención de la infección estos pueden ser utilizados. Los Convenios de particular interés para promover el respeto de los derechos humanos en el contexto del VIH y Sida en el trabajo son los siguientes:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111). Es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- Convenio sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

La OIT reaccionó apresuradamente frente a la amenaza del VIH y Sida. En 1988, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT publicaron una declaración conjunta sobre el Sida y el lugar de trabajo.

La respuesta se ha acentuado y acelerado últimamente. Se han efectuado, o están en curso diferentes estudios, los primeros en la región de África a mediados de la década de 1990. En octubre de 1999 la conferencia tripartita de Windhoek (Namibia) acordó una Plataforma de Acción en respuesta a la crisis.

La Conferencia Internacional del Trabajo aprobó una resolución en junio de 2000, y encargó a la OIT que incrementara su capacidad de ocuparse del VIH y Sida. En noviembre de 2000 se constituyó una unidad especial: el Programa de la OIT sobre el VIH y Sida y el mundo del trabajo (OIT/Sida).

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH y Sida y el mundo del trabajo

El VIH y Sida y los derechos humanos

El mejor modo de reaccionar frente a las consecuencias para los derechos humanos del VIH y Sida es formular políticas nacionales y de empresa que protejan los derechos de los interesados. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT enuncia los principios fundamentales de las políticas en todos los niveles y ofrece orientación práctica para los programas en los lugares de trabajo.

Los diez principios clave son los siguientes:

1. Reconocimiento del VIH y Sida como un problema del lugar de trabajo:

El VIH y Sida es un problema del lugar de trabajo porque afecta a los trabajadores y a las empresas, al reducir la mano de obra (hasta en 30 por ciento en algunos países), aumentar los costos laborales y reducir la productividad. Debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave en el lugar de trabajo. Se pretende con esto, combatir la discriminación y también los temores y los mitos que suscita el VIH y Sida. El lugar de trabajo tiene un rol en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia. En epígrafes ulteriores del Repertorio, especialmente en los que se refieren a prevención, formación y asistencia, se explica claramente esta función.

2. No discriminación:

No deberá existir discriminación alguna contra los trabajadores basada en una infección real o presunta por el VIH. La no discriminación es un principio fundamental de la OIT, que rige todas sus actividades relacionadas con la epidemia. El principio de la no discriminación se aplica también al tipo de empleo, a las personas a cargo reconocidas y al acceso al seguro de enfermedad, los fondos de pensiones y otros derechos del personal.

La discriminación y la estigmatización de las personas con VIH y Sida inhiben los esfuerzos de prevención de la epidemia: si las personas temen la posibilidad de discriminación, probablemente ocultarán su condición y habrá más probabilidades de que transmitan la infección, además de no buscar tratamiento ni consejo.

3. Igualdad de género:

Deberían reconocerse los problemas de género con respecto al VIH y 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 y Sida, debido a razones biológicas, socioculturales y económicas. Una de las principales razones de la rápida propagación del VIH es la desigualdad entre los hombres y las mujeres, ya que las nuevas infecciones en mujeres son cada vez más frecuentes en la mayoría de las regiones, y suelen ocurrir a una edad más temprana que los hombres. De diversos estudios efectuados en África se desprende que las adolescentes de 15 a 19 años de edad tienen seis veces más probabilidades de ser seropositivas que los varones de esa misma edad, por razones tanto biológicas como culturales. Es también más probable que haya más mujeres que atienden a los enfermos o a los huérfanos. De ahí la importancia de que los programas sobre el VIH y Sida respondan a las circunstancias y necesidades de hombres y mujeres tanto por separado como conjuntamente, en términos de prevención y protección social para mitigar el impacto de la epidemia.

4. Un ambiente de trabajo sano:

El ambiente de trabajo debería ser sano y seguro, en la medida de lo posible, para todas las partes involucradas. Esto presupone la obligación de los empleadores de proporcionar educación e información sobre la transmisión del VIH y la adopción de medidas adecuadas de primeros auxilios en los casos de accidente (ver referencia Precauciones Universales sobre sangre y fluidos corporales en el epígrafe 7.6, el anexo II del Repertorio, y el módulo 6 de este manual). Esto no da derecho a los empleadores a realizar pruebas o análisis médicos a su personal por razones de salud pública, ya que un contacto ocasional en el lugar de trabajo no genera riesgos de transmisión del VIH. Un ambiente de trabajo sano es el que facilita la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores en función de su salud física y mental, mitigando con ello el impacto del Sida, tanto en los trabajadores como en las empresas.

5. Diálogo social:

La implementación exitosa de una política y un programa contra el VIH y Sida requiere la colaboración y confianza mutua entre empleadores, trabajadores y sus representantes y el gobierno, cuando corresponda. Esto es fundamental no sólo para la actuación de la OIT sino también muy práctico, ya que existe mayor probabilidad de implementar efectivamente una política cuando se la formula con la participación plena de todos los interesados. Se hace asimismo hincapié en el rol rector de las organizaciones de empleadores y trabajadores en lo que se refiere a acabar con el silencio que rodea al Sida y promover la acción.

6. No se harán 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 candidatos a un puesto de trabajo ni a las personas empleadas. La prueba obligatoria de VIH no solamente viola el derecho a la confidencialidad sino que es, además, poco práctica e innecesaria. En el mejor de los casos, será una "instantánea" del grado de infección actual de alguien, y no garantiza que no vaya a quedar infectado mañana o dentro de un mes. Se debe recordar también que una persona infectada por el VIH puede pasar muchos años perfectamente apta para el trabajo y en buena salud.

7. Confidencialidad:

No existe razón para pedir a los candidatos a un puesto o a los trabajadores que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco se debería obligar a los trabajadores a revelar información personal sobre un compañero. Por supuesto, el derecho a la confidencialidad no se aplica únicamente al VIH y Sida: también hay normas de confidencialidad en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores, 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. Este principio se basa en que ser VIH-positivo no es lo mismo que tener Sida y otras infecciones relacionadas. En la mayoría de los casos, los trabajadores infectados por el VIH pueden seguir trabajando durante años. Resultará beneficioso para la empresa y el trabajador que se les puede ayudar a trabajar mientras sean médicamente aptos. Una adaptación razonable que permita a los trabajadores continuar en el empleo puede consistir en una reorganización del tiempo de trabajo, la utilización de aparatos o máquinas especiales, pausas para descansar, tiempo libre para ir al médico, licencias por enfermedad flexibles, trabajo de tiempo parcial y fácil reincorporación al trabajo.

9. **Prevención:**

Es posible prevenir la infección por el VIH. La prevención de todos los medios de transmisión se puede conseguir con diversas estrategias. Se proporcionan pautas y ejemplos en epígrafes sucesivos del Repertorio, especialmente en el 6. La prevención no consiste simplemente en proporcionar algunos carteles, folletos o charlas. Se debe crear un ambiente propicio para la prevención, con un debate franco sobre los asuntos pertinentes y el respeto de los derechos humanos. Las medidas de prevención incluyen una combinación de información, educación participativa, fomento de cambios de comportamiento mediante distribución de preservativos, tratamiento de las infecciones de transmisión sexual (ITS), y promoción de la orientación y las pruebas voluntarias cuando estén disponibles.

10. **Asistencia y apoyo:**

En el mundo del trabajo, la respuesta al VIH y Sida debería inspirarse en la solidaridad y la prestación de asistencia y apoyo. La prevención, asistencia y tratamiento se deben considerar una unidad y no elementos distintos de un programa para el lugar de trabajo. La posibilidad de recibir tratamiento estimula las pruebas voluntarias confidenciales, con lo cual resulta más fácil brindar asistencia y fomentar la prevención. La asistencia y el apoyo incluyen orientación y pruebas voluntarias, tratamiento de las infecciones oportunistas (especialmente la tuberculosis) y terapia antirretroviral, cuando sea accesible, adaptación del lugar de trabajo, programas de ayuda a los trabajadores y a sus familiares, y acceso a las prestaciones del seguro de enfermedad y de los planes profesionales.

ANEXO 1

Guía metodológica: Taller para personal de recursos humanos de las empresas.

I. **Objetivo General:**

Sensibilizar al personal del departamento de Recursos Humanos jefes de personal y asistentes sociales de las empresas, buscando su apoyo en las acciones de prevención y disminución del estigma y la discriminación hacia las PVVS en las empresas.

II.- **Objetivos específicos:**

- Informar acerca de los aspectos generales del VIH y Sida.
- Reflexionar sobre el nexo existente entre el estigma y discriminación hacia las personas con VIH, sus causas y consecuencias.
- Conocer el impacto del diagnóstico de VIH y Sida en la vida de una persona y su entorno laboral.
- Informar sobre los derechos de las PVVS, leyes laborales y los recursos disponibles.
- Analizar acerca de la importancia del rol del personal del departamento de Recursos Humanos, jefes de personal y asistentes sociales de las empresas en la prevención del VIH en los/as trabajadores/as de las empresas.

Guía Metodológica:

Temas	Contenidos	Metodología	Tiempo	Recursos	Responsables
Recepción de participantes.	Entrega de materiales	Se inscribirá a las/los participantes y se les entregará los materiales.	20'	<ul style="list-style-type: none"> Planillón de asistencia. Lista de asistencia. Brochure del consorcio. Documento de la OIT. Resumen del impacto del VIH y sida. Copia Pág.23 a 45 de la Guía metodológica para responder al VIH y Sida en el lugar de trabajo-Ecuador. Programa 	
Bienvenida	Presentación del proyecto y su relación con el taller.	El facilitador : Agradecerá anticipadamente la asistencia de los participantes y el compromiso en las acciones para disminuir el estigma y la discriminación frente a las PVVS. Realizará una presentación breve del Consorcio y mencionará los objetivos del taller. Al final motivará a los participantes para la formulación de preguntas	15'		Representante Consorcio "Miradas y Voces"
Información general sobre el VIH y Sida	Conceptos generales sobre el VIH y Sida.	A través de la lluvia de ideas, se recogerá la información que manejan los participantes (anotando las respuestas en papelógrafos) respecto a : <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es el VIH? ¿Qué es el Sida? ¿Cómo se transmite el VIH? ¿Cómo no se transmite? ¿Cómo se previene? <p>Luego el /la facilitador/a reforzará los conceptos</p>	20'	Papelógrafos , plumones, Rotafolio o Presentación Power point	Facilitadores
Nexo entre estigma y discriminación hacia las personas con VIH o hacia aquellas que se piensa que tienen VIH. Causas y consecuencias.	Conceptos sobre estigma y discriminación.	Entregar a los participantes 04 cartulinas de 04 colores diferentes (amarillo, verde, celeste, blanco). Solicitar a los participantes que fijen su atención en las figuras que se mostrarán en la pantalla o en la lámina, las mismas estarán enumeradas una tras otra. Luego presentar simultáneamente las 6 figuras en mosaico. Pedir a los participantes que: <ul style="list-style-type: none"> - Elijan la imagen que representa más a una ama de casa y que escriban en la tarjeta amarilla el número correspondiente y la razón principal de su elección. - Elijan la imagen que representa más a una mujer con varias parejas sexuales y que escriban en la tarjeta verde el número correspondiente y la razón principal de su elección. - Elijan la imagen que representa más a un homosexual y que escriban en la tarjeta blanca el número correspondiente y la razón principal de su elección. - Elijan la imagen que representa más a una persona que vive con VIH y Sida y que escriban en la tarjeta celeste el número correspondiente y la razón principal de su elección. <p>De 03 minutos de tiempo para cada elección.</p> <p>Solicitar a los participantes que compartan sus elecciones y mencionen sus razones. El /la facilitador-a irá ordenando las tarjetas en función al personaje y luego se resaltará las diferentes formas como las personas calificamos y "estigmatizamos" a los demás por algunas características y ello nos lleva a acciones discriminatorias.</p> <p>Finalizar la actividad presentando las definiciones de Estigma y Discriminación, causas y consecuencias.</p>	45'	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 1: 06 láminas numeradas en orden correlativo (1, 2, 3, 4, 5,6) Tarjetas de 04 colores (amarillo, verde, celeste, blanco) por participante Presentación Power point 	Facilitadores

Temas	Contenidos	Metodología	Tiempo	Recursos	Responsables
Comprensión de la experiencia de vivir con el VIH o con Sida. Impacto de ese diagnóstico en la vida de una persona y su centro laboral.	Impacto psicosocial de vivir con VIH	<p>Ejercicio: Mis resultados.</p> <p>Se señala al grupo que a todos se les ha realizado la prueba de VIH y se les entregará un sobre con sus resultados a cada participante.</p> <p>Solicitar a los participantes que abran su sobre y lo lean, dar 30 seg. para que reflexionen al respecto.</p> <p>Pedir a los participantes que tienen el resultado positivo que compartan con sus compañeros sus emociones y que comenten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es su sentimiento? 2. ¿Con quién compartirían su diagnóstico? 3. ¿Cuáles serían sus mayores preocupaciones? 4. ¿De qué manera cambiaría su vida? 5. ¿Qué piensa que le puede ocurrir en su centro laboral si se enteran de su diagnóstico? 6. ¿Cómo mirarías el futuro? <p>Pedir a 2 participantes con resultados negativos que compartan su experiencia. Dependiendo del número de participantes se determina cuántas personas compartirán su experiencia de recibir sus resultados como positivos.</p> <p>Hacer un resume de lo expresado por el grupo, señalando las diferencias. Así mismo el /la facilitadora complementa con las reacciones emocionales de las PVVS y las áreas que se ven comúnmente afectadas, enfatizando en el área laboral.</p>	45'	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas con resultados positivos al VIH (aprox. 30 - 40% del total de participantes), según modelo anexo 2 • Tarjetas con resultados negativos al VIH • Sobres • Presentación Power point <p>Nota: la selección de los-as participantes con resultados positivos o negativos se realizará al momento de la inscripción, en la que solicitaremos elijan entre el número 1 y el número 2, los números 1 serán los positivos, y los 2 los negativos (recuerde que debe haber más negativos que positivos, y se llenará el anexo 2 con el resultado correspondiente)</p>	Facilitadores
Derechos de las PVVS, leyes laborales y los recursos disponibles.	Derechos de los PVVS	<p>Se plantearán una a una las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué derechos tienen las personas con VIH y Sida? 2. Los derechos de las PVVS son diferentes a los que no tienen esta situación. 3. ¿Qué derechos son frecuentemente vulnerados en los PVVS en su centro laboral? 4. ¿Conoce si existen alguna norma o ley que proteja a las PVVS en el ámbito laboral? <p>El o la facilitador-a anotará las respuestas y reforzará con una presentación de los derechos y leyes que existen, destacando las relacionadas al ámbito laboral.</p>	20'	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafos • Plumones • Presentación Power point 	Facilitadores
Importancia del rol de los responsables de recursos Humanos en la prevención del VIH en los/as trabajadores/as de las empresas.	Acciones de prevención del VIH y Sida y del estigma y discriminación en las empresas.	<p>Entregar el anexo 3</p> <p>Solicitar a los participantes que llenen la ficha.</p> <p>Al final se les incentivará a compartir sus iniciativas y propuestas.</p> <p>El/la facilitador-a presentará una exposición breve sobre la intervención que se propone para las empresas.</p>	20'	<ul style="list-style-type: none"> • Copias del Anexo 3 • Presentación Power point 	Facilitadores
Evaluación de salida	Evaluación	Se entrega una ficha para que los participantes evalúen el desarrollo del taller (anexo 4)	10'	Copia de ficha de evaluación.	Facilitadores



ANEXOS

ANEXO 1

Formato de Resultados

Reporte del Resultados

Nombre :

(Colocar el nombre del participante seleccionado antes de colocarlo en el sobre)

Fecha :

(Colocar la fecha del día del taller)

Resultado a la Prueba de VIH: POSITIVO

.....

Reporte del Resultados

Nombre :

(Colocar el nombre del participante seleccionado antes de colocarlo en el sobre)

Fecha :

(Colocar la fecha del día del taller)

Resultado a la Prueba de VIH: NEGATIVO

ANEXO 2 Propuestas

1.- Considero que desde mi centro de trabajo en la prevención del VIH y Sida puedo aportar en:

.....
.....

2.- Considero que desde mi centro de trabajo en la prevención del estigma y la discriminación puedo aportar en:

.....
.....

3.- Estoy interesada en participar en una capacitación para implementar actividades del VIH y Sida en mi empresa.

SI NO

¿Cuáles son los mejores días y los horarios?

.....

4.- Existe en mi empresa otras personas que podrían ser capacitadas:

SI NO

Quiénes:

.....

Nombre del o la participante:.....

Teléfono:..... E-mail:.....



PRESENTACIONES

INTRODUCCION

PROYECTO: "CERRANDO BRECHAS: HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL MILENIO EN TB Y VIH EN EL PERU. PROPUESTA CON ENFOQUE DE DESCENTRALIZACION MULTISECTORIAL PARTICIPATIVA.

- Es un Proyecto PAIS.
- Responsable : CONAMUSA.
- Receptor Principal : CARE-PERU.
- Ejecución : Sub – receptores.
- Financiado : Fondo Mundial.

Consortio "Miradas y Voces"

- Redess Jóvenes
- Save the Children
- Asociación Solas y Unidas
- Organización comunitaria AUDESEF
- Word Vision
- Instituto Materno Perinatal
- CEPESJU
- Asociación Santa Micaela

VIH 2 V Ronda Fondo Mundial

Zonas de intervención

- Lima
- Callao
- Ica
- Pucallpa
- Loreto - Iquitos
- Ancash -Chimbote

Objetivo General VIH 2

Reducir el impacto social del VIH logrando construir un entorno favorable de atención y apoyo hacia las PWS, su entorno familiar, incluyendo los huérfanos por el VIH y de las poblaciones vulnerables, mediante acciones intersectoriales que disminuyan el estigma y la discriminación, con participación activa de la población objetivo.

ACTIVIDADES

- Contribuir a reducir el estigma y la discriminación de las PWS en los centros de salud, escuelas, empresas privadas, medios de comunicación, en las organizaciones de la sociedad civil y el Estado.
- Programa de Protección para Niños Huérfanos por el SIDA y niños Viviendo con VIH y afectados.
- Programa de Atención Integral de la Familia PWS.

INTERVENCIÓN EN EMPRESAS

OBJETIVO GENERAL

Buscar mejorar el entorno de la empresa, sus empleados-as y la sociedad propiciando un ambiente favorable para la lucha contra el VIH y Sida en nuestro país.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Implementar estrategias dirigidas a motivar y convencer a los altos ejecutivos con poder de decisión a fin de que permitan que las acciones de comunicación se puedan llevar a cabo dentro de la empresa.
- 2.- Promover un acercamiento entre la empresa privada y los organismos públicos plantea la necesidad de contar con personal capacitado que desarrolle acciones de prevención del VIH y del estigma y discriminación de las PVVS y sus familias.

Niveles de intervención

- 1.- Los empresarios, gerentes ; con los que se propone reuniones de sensibilización a cargo del Consorcio.
- 2.- El personal de Recursos Humanos; con ellos se propone procesos de sensibilización y capacitación, a cargo del Consorcio.
- 3.- Los trabajadores ; quienes recibirán información sobre el tema a cargo del personal capacitado de las empresas.

Información sobre VIH y Sida

¿Qué es el VIH?

- Virus de Inmunodeficiencia Humana
- Ataca y destruye las células que defienden nuestro organismo contra las infecciones.



¿Qué es Sida?

- Síndrome de Inmunodeficiencia adquirida
- Es la etapa final de la infección del VIH, cuando nuestro cuerpo ya no puede defenderse de las infecciones y enfermedades.

No todo el que es portador del VIH tiene Sida.



¿Cómo se presenta?

Etapa Inicial

- Como una infección que puede ser confundida con un resfriado.
- Luego no tiene manifestaciones: periodo de ventana; y su desarrollo puede llevar años.
- Desde la infección hasta desarrollar el Sida, puede haber un promedio de 10 años.

- ### ¿Cómo se transmite el VIH?
1. **Vía Sexual (97%):** relaciones sexuales anales, vaginales y orales no protegidas.
 2. **De madre a niño (2%):** durante el embarazo, parto y/o lactancia
 3. **Vía Sanguínea (1%):** transfusiones, contacto con objetos infectados.

¿Cómo se presenta?

Etapa Sida:

- Fiebre.
- Pérdida repentina de peso.
- Infecciones intestinales.
- Neumonías.
- TBC.
- Problemas neurológicos.
- Diversos tipos de cáncer.

- ### ¿Cómo NO se transmite el VIH?
- En los baños o lugares públicos.
 - Por los cubiertos o comida.
 - Por duchas o toallas.
 - Por teléfonos, en hospitales, en piscinas, etc.
 - Por besar, abrazar o darse la mano.
-

- ### VIH e ITS
- La presencia de una ITS incrementa el riesgo de transmisión del virus: VIH
 - Existe una estrecha relación entre las ITS y el VIH.
 - Ulcera genital, cervicitis, gonorrea, uretritis, infecciones vaginales por tricomonas, han incrementado de adquisición del VIH.

¿Cómo se previene?

- Con abstinencia sexual.
- Teniendo sexo no penetrativo: besos, abrazos, caricias, frotarse o masturbarse.
- Tener una sola pareja y ser mutuamente fieles.
- Usar condón en todas tus relaciones sexuales sean orales, vaginales o anales y con todas tus parejas sean formales u ocasionales.

Situación del SIDA en el Perú y el mundo

- Más de 40 mil peruanos están viviendo con el virus del VIH o tienen Sida.¹
- 70 mil a 100 mil peruanos más estarían infectados y más del 50% de ellos desconoce su diagnóstico.¹
- El 70% de los nuevos infectados con el VIH son adolescentes y jóvenes.¹
- 9 de cada 10 adultos con VIH está en su edad más productiva y son el soporte de sus familias, comunidad, empresas y economías.²

Fuente:
1. OGE-MINSA
2. OIT

Edad de infección



Fuente: OGE MINSA 2007

¿Tiene relación el consumo de drogas y alcohol y la infección del VIH y SIDA?

SI
Via de transmisión endovenosa (en nuestro medio poco frecuente)

Determinante de riesgo

Aquellas situaciones que pueden llevar a las personas a tener una conducta de riesgo para la transmisión del VIH.



Relación de infección hombre-mujer en VIH y SIDA



Fuente: OGE MINSA 2007

EL ALCOHOL Y LAS DROGAS



Ocasionan efectos negativos que pueden ser:

- Alteración de la conciencia.
- Disminuye la voluntad.
- Pérdida del control.
- Imposibilidad de tomar decisiones. (no usar condón, ceder a la seducción,



Si se consume alcohol o drogas será más difícil decidir y muy fácil de olvidar como protegerte.

Debido a los efectos de alguna sustancia como el alcohol y otras drogas pones en riesgo tu salud.

El Estigma

Es un atributo que desprestigia profundamente y que lo aplica la sociedad a grupos o personas y puede estar relacionado con acciones específicas como el color de piel, el sexo, tipo de vida, orientación sexual o padecer de alguna enfermedad.

ESTIGMA Y DISCRIMINACION

Nexo entre estigma y discriminación hacia las personas con el VIH y Sida o hacia aquellas que se piensa tienen VIH.

- Es una forma de control social que plantea normas a cumplir y castiga a quienes se supone se apartan de ellas. Esto se basa en el miedo de que los estigmatizados amenacen la sociedad.
- El estigma toma como fundamento las relaciones de poder, consolida y refuerza las desigualdades y los prejuicios sociales existentes.

El estigma y la discriminación en VIH

- Son los principales obstáculos para la prevención y la atención en salud. Si no abordamos estos dos problemas, jamás tendremos éxito en nuestros esfuerzos.
- Afecta los derechos humanos de las PVVS y la atención que se les brinda.

- El estigma puede tener consecuencias positivas: crear un sentido de comunidad entre los afectados (apoyo y mejoras).
- Surgen nuevos estigmas y otros desaparecen, según la sociedad cambia sus normas.

La Discriminación

- Son las acciones activas o pasivas que tienen por finalidad perjudicar a un grupo determinado de personas que coincidentemente es un grupo afectado por el estigma.
- Es cualquier diferencia, exclusión o restricción que viole los derechos humanos y las libertades de las personas

Consecuencias del Estigma y la Discriminación

- **Psicológicas:** Depresión, pérdida de la autoestima, vergüenza, sentimiento de culpa.
- **Salud:** Temor a hacerse la prueba, temor al rechazo, alejamiento de los servicios de salud.
- **Sociales:** Despido del trabajo, expulsión del colegio, rechazo de la familia.



"La igualdad comienza cuando reconocemos que todos tenemos el derecho a ser diferentes"

Para disminuir el Estigma y la Discriminación

- Necesitamos saber qué es el E & D, de dónde surgen, cómo surgen, qué ocasionan.
- Necesitamos darnos cuenta que el E & D tienen relación con la desigualdad y la negación de los DD.HH. de las personas.
- Necesitamos difundir el tema de E & D a la población general a través de campañas de IEC.

Causas del Estigma y la Discriminación

- La falta de conocimiento del VIH y Sida, en especial de las formas de transmisión.
- Los mitos sobre las formas de transmisión.
- El miedo a la enfermedad, desfiguración y muerte.
- La información equivocada de los medios de comunicación.
- Los prejuicios.
- La falta de sensibilización.
- El miedo a la enfermedad, desfiguración y muerte.
- La falta de tratamiento.

Todos somos vulnerables

IMPACTO DEL VIH Y SIDA

Comprensión de la experiencia de tener VIH y SIDA. Impacto del diagnóstico en la vida de una persona y su ambiente laboral.

Como respondemos

- Negación
- Resentimiento – Rabia
- Negociación
- Depresión
- Aceptación

Áreas que se ven afectadas

Área Personal

- Falta de expectativas a futuro, desaparece “largo plazo”
- Preocupación por síntomas físicos e imagen corporal
- Limitaciones físicas y emocionales
- Asunción de Autocuidados: Aseo, nutrición, régimen de medicamentos
- Presencia constante de la “MUERTE”
- Sentimientos de culpa
- Falta de proyectos de vida

Área familiar

- Dudas de comunicar su diagnóstico (Miedo al rechazo, culpa por el dolor que les va a producir)
- Importancia de informar adecuadamente a la familia
- Pacto de silencio “se sabe pero no se habla”

Área de la Sexualidad

- Anulación / autoanulación
- Miedo a la transmisión
- Decir o no su situación, miedo al rechazo
- Dificultad para aceptar la necesidad de protegerse y que ello no limite su búsqueda de placer
- Dificultad en plantear “Sexo más Seguro”

Área de la relación de pareja

- Anulación/autoanulación en la búsqueda de pareja
- Dificultad en la toma de decisión con respecto a la maternidad o paternidad
- Miedo al abandono o ruptura de la relación
- Culpa, sentirse "como una carga"
- Dificultad para aceptar y respetar las decisiones y temores de la pareja

Área interpersonal y entorno social

- Pérdida, alejamiento de amigos
- Decirlo o no y a quien
- Autolimitación y/o reducción del entorno social por temor a ser rechazado si se conociera el diagnóstico
- Miedo a perder la confidencialidad

Área laboral

- Miedo al rechazo y al despido
- Necesidad de trabajar continuar trabajando y no poder por pérdida de la capacidad física y psíquica, hospitalizaciones, ausencia por los continuas ausencias
- Sentimiento de inutilidad y dependencia
- Pérdida del prestigio social, recursos económicos, autonomía

DERECHOS

Derechos de las personas con VIH. Leyes laborales y los recursos disponibles.

DERECHOS Y DEBERES

Derecho: Es el conjunto de acuerdos para conservar el orden social.



- **Tipo de acuerdos:** leyes, reglamentos y demás resoluciones.
- **Creados por:** El Estado
- **Podemos:** Hace, elegir, exigir o abstenernos.
- **Ejemplos:** Derecho a la vida, al nombre, a la educación, a la información, a la salud, etc. (Art. 2º Constitución Política del Perú).

DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos:
Son derechos que aseguran la libertad y la vida digna de todo ser humano.



- Son inalienables
- Pertenecen a TODOS y TODAS
- El Estado y sus leyes tienen que reconocerlos, difundirlos, protegerlos y garantizarlos.

DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES



- A la vida, integridad física y moral.
- A la libertad, seguridad, igualdad ante la ley.
- También a la salud, vivienda, educación.
- Al trabajo.
- A la solidaridad
- A la paz, entre otros.

¿En qué se relacionan los derechos humanos y el VIH y Sida?



1. Respetar los derechos humanos de las personas reduce su riesgo de infección por VIH.

Por Ejemplo: Todas las personas tenemos derecho a recibir información veraz y oportuna sobre VIH para su prevención.

➔ DERECHO A LA INFORMACIÓN



2. Respetar los derechos de las personas permite la prevención del VIH.

Por ejemplo: La violencia hacia la mujer en las relaciones sexuales aumenta el riesgo de que no se proteja y pueda adquirir el VIH.

➔ DERECHO A LA INTEGRIDAD FISICA Y MENTAL

3. Respetar los derechos humanos reduce el impacto del VIH en las PVVS.



Por ejemplo: En una comunidad que no discrimina, la PVVS sentirá que puede buscar tranquilamente servicios de salud, con derecho a una atención de calidad como cualquier persona.

➔ DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

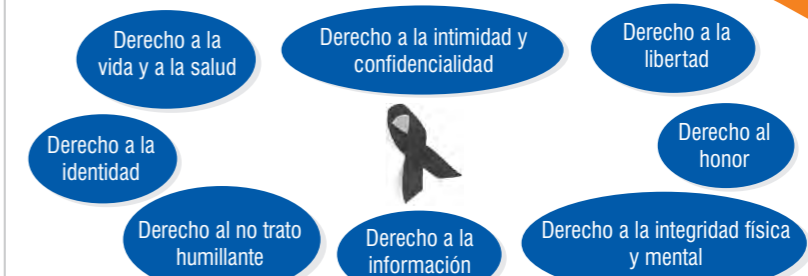
DERECHOS HUMANOS Y PERSONAS VIVIENDO CON VIH



- Los Derechos Humanos de las PVVS son los mismos que para el resto de las personas.
- Pero hay derechos humanos que se deben tomar en cuenta sobre todo los relacionados con los servicios de salud.

¿Cuáles serían estos derechos? ➔

DERECHOS HUMANOS Y PERSONAS CON VIH



DERECHOS HUMANOS Y PERSONAS VIH

Estos Derechos Humanos se “traducen” en leyes para proteger y asegurar la vida digna de las personas con VIH y Sida.

- Ley General de Salud
- Ley 26626 – Contrásida

DERECHOS FUNDAMENTALES

Derecho a la vida y a la salud.	Derecho a la identidad
Derecho a la integridad física y mental	Derecho a la Libertad
Derecho al Honor	Derecho a la intimidad
Derecho a la información	Derecho al no trato humillante

LEY NRO. 26626 – CONTRASIDA

- Artículo 4°,- Las pruebas para diagnosticar el VIH / SIDA son voluntarias y se realizan previa consejería.
- Artículo 5°,- Los resultados de las pruebas diagnosticadas con VIH / SIDA y la información sobre la causa cierta o probable de contagio son de carácter confidencial.

- Artículo 6°.- Las personas con VIH / SIDA pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones.
- Es nulo el despido laboral cuando la causa es la discriminación por ser portador del VIH / SIDA.
- Artículo 7°.- Toda persona con VIH / SIDA tiene derecho a la atención médica integral y a la prestación provisional que el caso requiera.

Recursos frente a la vulneración de los Derechos de las PVVS

- Recursos legales:
- **La Defensoría del Pueblo:** Presenta una queja ante esta Institución. Ellos se encargan de velar por los derechos fundamentales de la persona. Además el tema salud uno de sus temas centrales.
- **Ministerio Público:** en esta instancia puedes presentar denuncias de orden penal.

ACCIONES DE PREVENCIÓN

Acciones de prevención del VIH y SIDA y del estigma y discriminación en las empresas.

Pasos fundamentales para responder al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

Área de la Sexualidad

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

Los 10 principios fundamentales de la OIT para responder al VIH y Sida en el lugar de trabajo

- **Reconocimiento del problema del VIH y SIDA en el ámbito laboral**

El VIH y Sida constituye un problema en el lugar de trabajo y debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad.

- **Acabar con la discriminación**

Respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas o afectadas por el VIH y Sida

- **Igualdad entre hombres y mujeres**

Reconocerse los problemas de género con respecto al VIH y Sida.

- **Un ambiente de trabajo sano**

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.

- **El diálogo social**

Requiere la colaboración y la confianza mutua entre los empleadores, los/as trabajadores/as y sus representantes así como el gobierno.

- **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.

- **Confidencialidad**

El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad

- **Continuación de la relación de trabajo**

Una infección por el VIH no constituye una causa justificada de despido.

- **Prevención**

Los interlocutores sociales ocupan una posición óptima para impulsar la prevención.

- **Asistencia y apoyo**

En el mundo del trabajo, la actitud ante el VIH y Sida debería inspirarse en la solidaridad y la prestación de asistencia y apoyo.

ANEXOS



