



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# POLÍTICA NACIONAL sobre VIH y sida en el mundo del trabajo



HONDURAS, CENTRO AMÉRICA



POLÍTICA NACIONAL  
sobre VIH y sida  
en el mundo del trabajo



HONDURAS, CENTROAMÉRICA



# ÍNDICE

Acrónimos	6
Definiciones	7
Presentación	9
Antecedentes	11
Marco Jurídico	12
Diagnóstico Situacional sobre VIH y sida en el mundo del trabajo	14
Principios Rectores de la Política sobre VIH y sida en el mundo del trabajo	18
Ámbito de aplicación y sujetos/as de atención e institucionalidad de la Política	20
Lineamientos de la política	23
1. Reconocer el VIH y el sida como tema de abordaje en los lugares de trabajo.	23
2. Igualdad entre hombres y mujeres	24
3. Eliminación de la estigmatización y la discriminación	26
4. Prevención del VIH en el lugar de trabajo	27
5. El lugar de trabajo un espacio saludable para todos y todas.	29
6. El diálogo social	30
7. Pruebas de detección del VIH con fines de exclusión del trabajo	32
8. La Confidencialidad	33
9. Continuación de la relación de trabajo	34
10. Asistencia y Apoyo	35

# ACRÓNIMOS

**VIH** Virus de Inmunodeficiencia Humana

**ASONAPVSI DAH** Asociación Nacional de Personas Viviendo con VIH en Honduras

**CAI** Centro de Atención Integral

**CDM** Centro de Derechos de Mujeres

**CGT** Central General de Trabajadores

**COHEP** Consejo Hondureño de la Empresa Privada

**CONADEH** Comisionado Nacional de los Derechos Humanos

**CONASIDA** Comisión Nacional de sida

**CTH** Central de Trabajadores de Honduras

**CUTH** Central Unitaria de Trabajadores de Honduras

**DDHH** Derechos Humanos

**ENDESA** Encuesta Nacional de Demografía y Salud

**ERP** Estrategia Reducción de Pobreza

**LGTTBI** Lesbianas, Gay, Travestis, Transexuales, Bisexuales e Intersex

**OIT** Organización Internacional del Trabajo

**OMS** Organización Mundial de la Salud

**ONUSIDA** Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH y sida

**SIDA** Síndrome de inmunodeficiencia adquirida

**UNAH** Universidad Nacional Autónoma de Honduras

**UNAH-VS** Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula

**VE** Vigilancia Epidemiológica

# DEFINICIONES

- a. **Vulnerabilidad** Designa la desigualdad de oportunidades, la exclusión social, el desempeño o el empleo precario resultantes de factores sociales, psicológicos, culturales, políticos y económicos, que hacen a una persona más susceptibles de infectarse con el VIH y desarrollar el sida.
- b. **Discriminación** Designa toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación a que se hace referencia en el convenio y la recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958
- c. **Estigma** Designa la marca social que cuando se asocia una persona, puede causar marginación o constituir un obstáculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona infectada o afectada por el VIH.
- d. **Lugar de Trabajo** Designa todo lugar donde los trabajadores ejercen su actividad laboral.
- e. **Trabajador/ra** Designa toda persona que realiza cualquier forma o modalidad de trabajo
- f. **Ajustes Razonables** Designa toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea razonablemente practicable y que permita que una persona que vive con el VIH o el sida a fin de que pueda trabajar en condiciones que eviten el deterioro de su salud, que tenga acceso a empleo y participe o pueda progresar en él.
- g. **Personas que viven con VIH** Designa a las personas infectadas por el VIH.
- h. **VIH** Designa el virus de la inmunodeficiencia humana, que deteriora el sistema inmunitario humano. La infección se puede prevenir mediante la adopción de medidas adecuadas.
- i. **SIDA** Designa al síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que resulta de los estadios avanzados de la infección por el VIH y que se caracteriza, por la aparición de infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH o ambas cosas.
- j. **Epidemiología** Se refiere al estudio de la distribución y los determinantes del estado de salud-enfermedad o eventos en poblaciones específicas y su aplicación al control de problemas de salud.
- k. **Serológico** Se refiere a la presencia o no del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) en la sangre.
- l. **Orientación sexual** Se refiere a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente profundamente, puede corresponderse o no con el sexo biológico
- m. **Identidad de Género** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género.





# PRESENTACIÓN

La política nacional sobre el VIH y el sida en el mundo del trabajo, tiene como propósito orientar a las constituyentes: Gobierno [Secretaría de Trabajo y Seguridad Social], Trabajadores [Organizaciones Sindicales de Trabajadores: CGT, CUTH, CTH], Empresa Privada [COHEP]), así como a la Asociación de Personas Viviendo con VIH y otros socios estratégicos, en la generación de procesos vinculados al acceso universal a la prevención, atención, tratamiento, cuidado y apoyo; así como mitigar y controlar el impacto de la epidemia en el lugar de trabajo, en los sectores público, privado e informal, en el marco de los derechos humanos (laborales, sexuales y reproductivos) con enfoque de género, incluyendo la orientación sexual y la identidad de género, la multiculturalidad, sin estigmatización, ni discriminación alguna en el contexto de la respuesta nacional.

El documento se diseñó con base en un diagnóstico sobre la situación del VIH y sida en el mundo del trabajo y con la participación activa de los diferentes sectores involucrados; contiene una lista de acrónimos, definiciones clave, objetivos, marco jurídico, principios rectores, ámbito de aplicación, sujetos de atención, institucionalidad y lineamientos de política con sus respectivas acciones estratégicas.

La política contribuye a promover la igualdad entre hombres y mujeres, visibilizando la situación de la mujer y las diferentes identidades sexuales y orientaciones de género, en función de la condición de vulnerabilidad a la infección por VIH, reconoce



plenamente las diferencias, en lo que atañe a la seguridad y salud en el trabajo en relación al VIH y sida, a través de concientizar y empoderar a empleadores/as y trabajadores/ras mediante programas de prevención con enfoque de género, estrategias de sensibilización y comunicación para cambios de comportamiento; además de contribuir en procesos de gestión e incidencia para la acción.

La política es un esfuerzo de país en el interés de implementar un marco de derechos humanos, en el contexto del Plan Estratégico Nacional de Respuesta al VIH y sida y a instrumentos internacionales relacionados a fin de contribuir al logro de los objetivos de desarrollo del milenio, el Plan de Nación y Visión de país, a fin de eliminar la estigmatización, la discriminación y la reducción de nuevas infecciones en la población trabajadora, sus familias y comunidades.

## Objetivo general

Promover gradual y progresivamente en el ámbito laboral las condiciones que contribuyan al respeto y cumplimiento de los derechos humanos, particularmente a la igualdad de oportunidades y de trato a las personas viviendo con el VIH a fin de propiciar una respuesta eficaz a la epidemia.

## Objetivos específicos:

1. Lograr mayor eficiencia y eficacia institucional en el ámbito laboral público o privado dirigido al cumplimiento de los derechos de las personas viviendo con VIH y sida.
2. Implementar estrategias de promoción, protección, respeto y defensa de los derechos humanos, laborales, sexuales y reproductivos vinculados al VIH y sida en el mundo del trabajo.
3. Promover los servicios de acceso universal a prevención, atención, tratamiento, cuidado y apoyo en materia de VIH y sida para los/as trabajadores/as, sus familias y personas que dependen de ellos.

# ANTECEDENTES

La Política Nacional sobre VIH y sida en el mundo del trabajo, responde al III Plan Estratégico Nacional de respuesta al VIH y el sida 2008-2015. La formulación de la política es producto del esfuerzo coordinado y de consulta tripartita, entre el gobierno Hondureño, la Empresa Privada (COHEP) y las Organizaciones Sindicales de Trabajadores, con la participación activa de la Comisión Nacional de Sida (CONASIDA), la Asociación Nacional de Personas Viviendo con

VIH (Asonapvsidah), las Secretarías de Salud y de Desarrollo Social, el Programa Conjunto de Naciones Unidas sobre VIH y sida (ONUSIDA), el Foro Nacional de sida, la Fundación Llaves, la UNAH en Tegucigalpa, y Valle de Sula y socios estratégicos de los diferentes sectores del gobierno, la sociedad civil y la cooperación internacional.

Esta Política se diseñó, posterior a la adopción y oficialización de la Recomendación 200 sobre VIH y sida en el mundo del trabajo, la cual fue presentada el 15 de agosto del 2011 por el Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en representación del Gobierno y como responsable de la rectoría de la normativa en el campo laboral. La política se integra a las políticas y estrategias nacionales sobre VIH y sida y Protección Social, en el marco de derechos humanos con enfoque de género, multiculturalidad y universalidad, de acuerdo con los instrumentos nacionales e internacionales firmados por los mandantes de la OIT (Recomendación 200 y Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre VIH y sida).



# MARCO JURÍDICO

A nivel internacional el marco jurídico acerca del VIH y sida en el mundo del trabajo, destaca la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la cual reconoce, tutela y garantiza los derechos fundamentales de todas las personas, el Repertorio de Recomendaciones Prácticas, la Recomendación 200 de la OIT, el Convenio sobre los Derechos Sociales y Culturales, ratificado por Honduras el 17 de febrero de 1981 y el Convenio sobre Derechos Civiles y Políticos, ratificado el 25 de agosto de 1997.

Por su parte el convenio No 111, sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1858, OIT, ratificado por Honduras el 20 de julio de 1960, en su artículo 1, inciso 1, plantea que:

*“el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados”.*

El convenio 111, inciso 2, artículo 2 expresa lo siguiente:

*“Todo miembro para el cual éste convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados las condiciones en la práctica nacional, para la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a éste respecto”.*

La temática sobre VIH y sida en el mundo del trabajo se rige por la adopción de la Norma Internacional **“Recomendación núm. 200, sobre VIH y sida y el mundo del trabajo”** la que constituye un compromiso inequívoco de los mandantes de la OIT (los estados miembros y los representantes de los empleadores y trabajadores), en estrecha colaboración con las asociaciones de personas que viven con VIH y las organizaciones nacionales e internacionales que actúan como socias, aprovechando la inmensa contribución que el mundo del trabajo puede aportar para garantizar el acceso universal a los servicios de prevención, tratamiento, atención, cuidado y apoyo. A su vez se fundamenta en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo (OIT, 2001).

A nivel nacional los instrumentos jurídicos que regulan el VIH y sida son:

**la Ley Especial sobre VIH/SIDA de 1999 (Decreto No 144-99) y su reglamento y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Decreto No.29-69 del 25-01-2002, observaciones Acuerdo Ejecutivo, 28-06-2004).**

Los demás instrumentos no necesariamente se refieren al VIH en el mundo del trabajo, sin embargo contemplan la protección contra la discriminación, la prevención y la asistencia: la Constitución de la República de Honduras

**(Decreto No.131 del 11-01-1982), el Código del Trabajo (Decreto 189- 59, del 15-07-1959), la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000 del 22-05- 2000), el Código de Salud (Decreto 65-91 del 27-12-1996), el Código de la Niñez y Adolescencia (Decreto 73-96 del 5-12-1996), el Código Penal (Decreto 144-83 del 26-09-1983) entre otros.**



# DIAGNÓSTICO SITUACIONAL SOBRE VIH Y SIDA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Este apartado aborda la situación del VIH y sida en dos dimensiones: análisis de la epidemia a nivel nacional y un análisis a partir de los hallazgos en el mundo del trabajo.

## a. Situación del VIH y sida en Honduras

Honduras es el segundo país de Centroamérica más afectado por la infección del VIH, el patrón de transmisión es de predominio sexual, con prevalencias en grupos clave con mayor exposición al virus concentrada en hombres que tienen sexo con hombres, garífunas, trabajadoras sexuales<sup>1</sup> y privados de libertad. Geográficamente, el 65 % de los casos reportados se agrupan en los departamentos de Islas de la Bahía, Cortes, Atlántida, Francisco Morazán<sup>2</sup>.

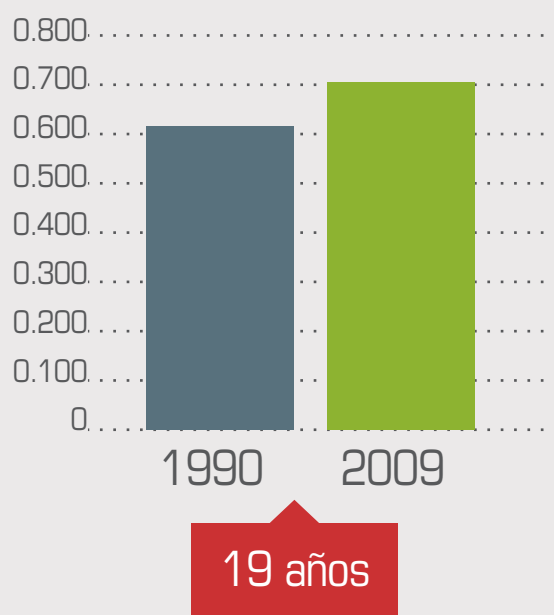


1 SS-Honduras, CDC, Tetpinet, ECVC 2008

2 Secretaría de Salud, Informe Estadístico sobre la Epidemia de VIH y sida, Junio 2011, Honduras

Uno de los principales obstáculos para reducir las prevalencias es la estigmatización y la discriminación, aspecto que dificulta el acceso a servicios de prevención, atención, apoyo y cuidado. La discriminación a las poblaciones Lesbianas, Gay, Travesti, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales (LGTBTBI), Garífunas y Trabajadoras Sexuales tiene varias dimensiones, vinculada a la persistencia de manifestaciones culturales y al surgimiento de la epidemia de VIH en estas poblaciones, con reportes de altas prevalencias. Esta misma situación se manifiesta en limitadas oportunidades de acceso al mundo del trabajo.

Las determinantes sociales como la falta de educación, la pobreza entre otros, incrementan los riesgos de infección por VIH; en Honduras reducción de la pobreza ha sido lenta, en los últimos 8 años, 2001-2009 la pobreza bajó en 4 puntos porcentuales, la pobreza extrema se redujo en 7.8 puntos. La desigualdad se ha reducido mínimamente en 19 años, al pasar de 0.615 en 1990 a 0.705 en 2009<sup>3</sup>, situando a Honduras entre los cuatro países más desiguales de América Latina.



Por su condición biológica, cultural y social, las mujeres corren mayor riesgo de infección por VIH, están en desventaja con respecto al acceso a la información y a programas de prevención y cuentan con debilidades para negociar encuentros sexuales seguros. Las mujeres viven con frecuencia situaciones de subordinación frente a los hombres por las relaciones de poder desiguales en los diferentes ámbitos de su vida personal, familiar y laboral, encontrándose en mayor desventaja las mujeres que viven en los estratos de pobreza, con menores niveles de educación y con escaso acceso a servicios sociales, también se ven limitadas para acceder a los recursos para la prevención del VIH y otras infecciones de transmisión sexual.

3 Informe Nacional de Desarrollo Humano (INDH) 2011

## b. El VIH y sida en el mundo de trabajo

El VIH y sida afectan en gran parte a hombres y mujeres de la población económicamente activa entre 15 y 45 años, la epidemia de VIH se ha convertido en un grave daño para el potencial humano. Entre los factores del impacto del VIH y sida en el mundo de trabajo, sobresalen **el ausentismo laboral, disminución del tiempo real de trabajo, incremento de los costos para el entrenamiento de nuevos empleados en sustitución de los afectados, aumento de primas de seguro para las empresas, pago de prestaciones y beneficios a los trabajadores enfermos de sida que fallecen, incremento de costos por pago de incapacidades y la disminución de la productividad del empleado a causa de la enfermedad.**

Durante las últimas décadas, la población urbana ha crecido significativamente en Honduras, encontrándose zonas industrializadas, con un entorno de movilidad socioeconómica y cultural, un alto crecimiento vegetativo, así como una constante migración del campo a la ciudad; las principales razones para emigrar son la falta de empleo, económicas y escaso acceso a condiciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida. Estas determinantes en alguna medida tienen implicaciones sociales, económicas y políticas que desencadenan situaciones como la pobreza, el hacinamiento, la insalubridad, numerosos problemas de salud y adopción de nuevos patrones de comportamiento.<sup>4</sup>

---

4 Informe Nacional de Desarrollo Humano (INDH) 2006





Estudios realizados por la OIT/UNAH-VS muestran que los/as trabajadores/as tienen conocimientos sobre prevención, no obstante no hay una práctica real del uso de estas medidas y un ejemplo de ello es el no uso consistente del condón durante encuentros sexuales de riesgo. Los factores antes mencionados contribuyen a la vulnerabilidad de los/as trabajadores/as a la infección por VIH. Otros factores están relacionados con la transgresión<sup>5</sup> de los derechos a los/as trabajadores/as que viven con VIH.

Como resultado del taller de consulta nacional realizado en agosto de 2011, se conoció sobre situaciones de:

- › **violación a la confidencialidad al conocer el resultado de la prueba de VIH en caso de resultar positivo,**
- › **falta de información sobre VIH, falta de participación de las personas que viven con el VIH en la gestión de procesos,**
- › **marginamiento y auto marginamiento en los centros de trabajo,**
- › **negación de ascensos y despidos directos o indirectos en el trabajo.**

El Estado de Honduras, en la acción tripartita, reconoce que la epidemia del VIH y sida en el mundo del trabajo, es de magnitud, trascendencia y de impacto para el desarrollo socio económico del país, lo que hace evidente la necesidad de promover los derechos laborales, la adopción y el cumplimiento de la recomendación núm. 200, sobre el VIH y sida y el mundo del trabajo. Además el país ha ratificado tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos cuyo cumplimiento debe garantizar; asumiendo con ello la responsabilidad de asegurar que las leyes, políticas y prácticas nacionales sean compatibles con los derechos humanos. Por ésta razón considera de fundamental importancia tomar medidas para prevenir la infección por VIH en el país, mediante la adopción de una política nacional sobre el VIH y sida en el mundo de trabajo.

La política establece las bases para la formulación y aplicación de estrategias a nivel nacional, regional y local; además ayuda a las organizaciones a definir su posición frente a la epidemia, a diseñar instrumentos y posibilitar prácticas para prevenir la transmisión del virus y el manejo de situaciones que afecten a las personas que trabajan y que viven con VIH.

---

<sup>5</sup> Incumplimiento de derechos de los trabajadores o las trabajadoras

# PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA NACIONAL SOBRE VIH Y SIDA EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

La política nacional sobre VIH y sida en el mundo del trabajo, exige una serie de procesos y acciones sistemáticas, firmes, específicas, concretas y consensuadas. Las experiencias y las prácticas óptimas acumuladas durante más de veinte años de respuesta al VIH y sida, han demostrado que deben llevarse a cabo acciones políticas y programáticas esenciales y sistemáticas, basadas en principios clave, independientemente de la fase en que se encuentre la epidemia y los diferentes grupos poblaciones involucrados.

Los esfuerzos de prevención en el lugar de trabajo resultan satisfactorios si se abordan las determinantes para entender los factores de vulnerabilidad y se respetan, promueven y protegen los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de los/as trabajadores/as y sus familias.

En este sentido, los derechos humanos (incluida la igualdad de género, la equidad entre los sexos, la orientación sexual e identidad de género y los derechos laborales, sexuales y reproductivos) constituyen la base de la política y de los programas en materia de prevención, atención, tratamiento, cuidado y apoyo vinculados al VIH y sida en el mundo del trabajo.

Para una respuesta eficaz en el marco de la presente política, es necesaria la protección de los/as trabajadores/as, sus familias y las personas a su cargo de toda discriminación laboral por motivos de estado serológico real o supuesto, en el contexto de los siguientes principios rectores:

- a. El respeto y la protección de los derechos humanos, hace posible brindar una protección eficaz contra la estigmatización y discriminación, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquiera otra índole, origen nacional o social<sup>6</sup>, el principio de no discriminación se aplica a toda la población trabajadora, incluidas las personas que son candidatas a un empleo; a fin de contribuir a superar condiciones de vulnerabilidad social a la infección por VIH, en especial a la falta de acceso a un entorno favorable que promueva el cambio de comportamiento y permita a las personas hacer frente al VIH, asimismo como la inserción al mercado laboral.
- b. La eliminación de la violencia y la coerción sexual contra la mujer en la familia y en la vida pública, no solo protege de la violación de los derechos humanos sino también de la infección por VIH que esa situación puede causar.

---

<sup>6</sup> Directrices Internacionales sobre VIH y sida y los derechos humanos, 2006 pág. 183

- c. La no discriminación que implica la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (incluye adultas mayores), obliga a tratar todos los aspectos concernientes en la legislación, la política y la práctica; también obliga a tomar medidas apropiadas para modificar las pautas sociales y culturales<sup>7</sup>.
- d. La universalización y el acceso a todos los métodos de prevención e información sobre la utilización correcta y acceso a medidas de profilaxis posterior a la exposición, permite orientar la respuesta nacional al VIH y sida en el mundo del trabajo hacia la prevención, a brindar y/o facilitar acceso a atención, tratamiento, cuidado y apoyo a empleadores/as y trabajadores/as.



<sup>7</sup> Directrices Internacionales sobre VIH y el sida y los Derechos Humanos, 2006.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN, SUJETOS/AS DE ATENCIÓN E INSTITUCIONALIDAD DE LA POLÍTICA

## Ámbito de aplicación.

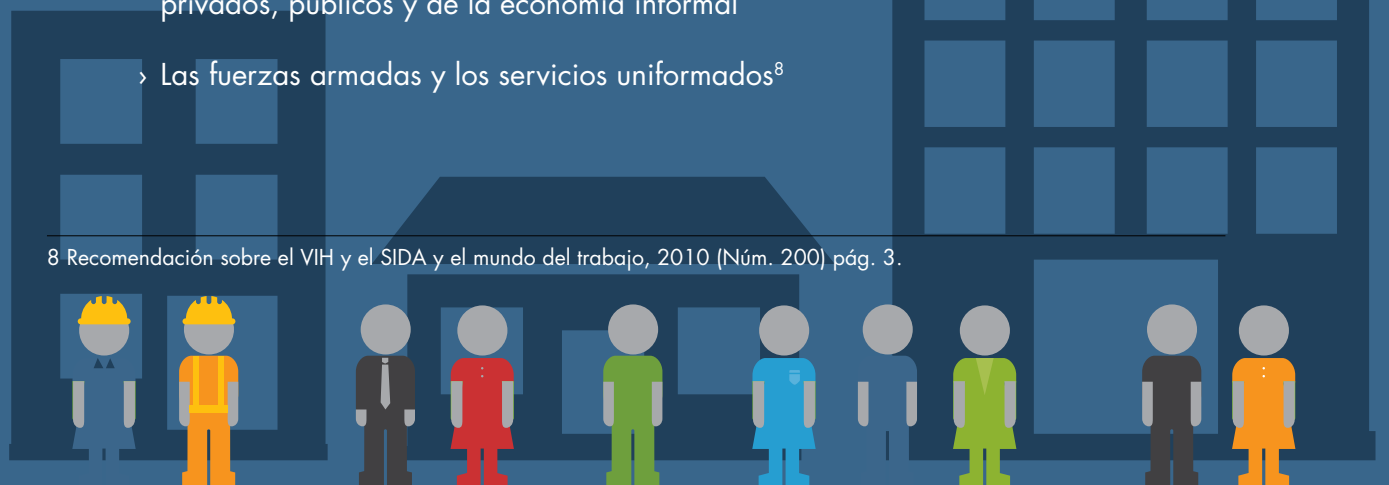
Las disposiciones de la presente política regirán en todo el territorio nacional de la República de Honduras

## Sujetos/as de atención.

La política se aplica a todos/as los/as trabajadores/as en cualquier modalidad o régimen laboral, con distinción de los ciclos de vida en todos los lugares de trabajo, con inclusión de:

- › Las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación
- › Las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- › Los/as voluntarios/as
- › Las personas que solicitan empleo
- › Los/as trabajadores/as suspendidos/as de manera temporal por diversas razones
- › Todos los sectores de actividad económica con inclusión de los sectores privados, públicos y de la economía informal
- › Las fuerzas armadas y los servicios uniformados<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, 2010 (Núm. 200) pág. 3.



# Institucionalidad de la política

La institucionalidad de la Política sobre VIH y sida en el mundo del trabajo corresponde a la Secretaria de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social, con el acompañamiento en la gestión e implementación de: La Empresa Privada (COHEP), las Organizaciones Sindicales de Trabajadores (CGT, CTH, CUTH), la Asonapvsidah, la Secretaria de Salud, los Socios Estratégicos, la Sociedad Civil y la Cooperación Internacional.

Las principales acciones de la política están dirigidas a:

1. Promover y construir **espacios de diálogo** permanente al más alto nivel, entre la sociedad civil, las instancias gubernamentales, la empresa privada, las organizaciones sindicales y la cooperación internacional, en los procesos de planificación estratégica de la política, para la toma de decisiones en el contexto de la respuesta nacional al VIH y sida en el mundo del trabajo.
2. Respaldo activamente el **seguimiento e implementación de la política** a través de un marco de monitoria, evaluación y la educación continua.
3. **Capacitar** a los inspectores de trabajo y del sistema de justicia competente, en cuestiones laborales vinculados a la política sobre VIH y sida en el mundo del trabajo.
4. Gestionar **programas de prevención sobre VIH y sida** para la población trabajadora, con atención particular a las personas más expuestas al riesgo, en todas las empresas públicas y privadas, así como en las organizaciones de trabajadores/as.
5. Coordinar con instituciones académicas y organismos especializados el desarrollo de investigaciones que permitan la **vigilancia y monitoria** permanente de la situación del VIH y el apoyo a programas que respondan a las necesidades de los/as trabajadores/as
6. Vigilar el **cumplimiento de las normas** internacionales de trabajo pertinentes al VIH y sida, por ejemplo del Convenio (No 158), sobre la Terminación de la Relación de Trabajo de 1982.
7. Propiciar el proceso de **empoderamiento** respecto al VIH y el mundo del trabajo, entre los/as trabajadores/as y sus organizaciones con el fin de incorporar en su contrato colectivo u otros instrumentos que rigen la relación laboral, cláusulas referentes al VIH y sida y la no discriminación.

8. Establecer **mecanismos de cooperación** entre las organizaciones de empleadores/as, trabajadores/as, socios estratégicos y la cooperación internacional para promover y fomentar el cumplimiento de la presente política.
9. Promover la aplicación de procedimientos de **resolución de conflictos** de manera articulada con las instituciones públicas o privadas, que sean de fácil acceso y que garanticen una reparación del daño a los/as trabajadores/as en caso de que se les vulneren los derechos.
10. Brindar una **protección eficaz contra la discriminación** relacionada con el VIH y sida en el lugar de trabajo; cuando las medidas existentes sean insuficientes, se debe adaptar o adoptar medidas y prever disposiciones para la puesta en práctica de manera efectiva y transparente, estas deben ser conocidas por la población trabajadora.
11. Establecer mecanismos para revisar y reformar los **marcos jurídicos** nacionales con base en las recomendaciones de la OIT y otras instancias internacionales que abordan la temática de VIH y sida en el mundo del trabajo, con participación de los diferentes sectores involucrados.
12. Articular con las organizaciones de los diferentes sectores, en el contexto de la universalidad a fin de que empleadores y trabajadores gocen de los **servicios de acceso universal** a prevención, atención integral, tratamiento, apoyo y cuidado en VIH y sida.
13. Establecer **consenso para la implementación** de ésta política con las organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as más representativos/as, incluidas las estructuras pertinentes en materia de salud en el trabajo.
14. Diseñar e implementar un **plan de monitoria y evaluación** que incluya los procedimientos y la periodicidad mediante informes, reuniones y visitas de seguimiento en el terreno que ayuden a la retroalimentación para el cumplimiento de las metas.

# LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

La presente política nacional sobre VIH y sida en el mundo del trabajo, se fundamenta en principios claves de la Recomendación núm. 200<sup>9</sup> y el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT (2001):

1

## Reconoce el VIH y sida como un tema que debe ser abordado en los centros de de trabajo.

El lugar de trabajo ofrece una valiosa coyuntura para interactuar con empleadores/as y trabajadores/as respecto a la epidemia y la respuesta, ya que es un lugar donde pasan gran parte de sus vidas, no solamente porque afecta a empleadores y trabajadores, si no porque, al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida local, le incumbe una misión en la respuesta a la epidemia.



### Acciones estratégicas

- 1.1. Implementar la política de VIH y sida en el mundo del trabajo, mediante un plan estratégico diseñado desde una perspectiva de derechos humanos, con enfoque de género (incluida la orientación sexual y la identidad de género), la multiculturalidad, el acceso universal y la participación de las comunidades y las personas que viven con VIH y sus familias, a nivel nacional y en los diferentes sectores (formal e informal) como una respuesta renovada, para contribuir a la reducción de la epidemia.
- 1.2. Fortalecer y promover investigaciones que permitan la vigilancia y la gestión de programas de prevención, atención integral, cuidado y apoyo.
- 1.3. Proporcionar información científica y actualizada sobre VIH y sida en el mundo del trabajo, a los diferentes actores sociales y del entorno político, a nivel de empleadores/as y trabajadores/as, personas infectadas y afectados para la visibilización del problema y el abordaje integral al VIH y sida en el lugar de trabajo.
- 1.4. Desarrollar vínculos y redes de compromiso sobre VIH y sida, bajo el liderazgo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y la Secretaría de Desarrollo Social, con la Secretarías de: Salud, Educación, Finanzas, Justicia y Derechos Humanos, INAM etc., con la CONASIDA, CONASATH,

<sup>9</sup> Recomendación sobre VIH y sida y el mundo del trabajo n° 200 de la OIT, Junio de 2010

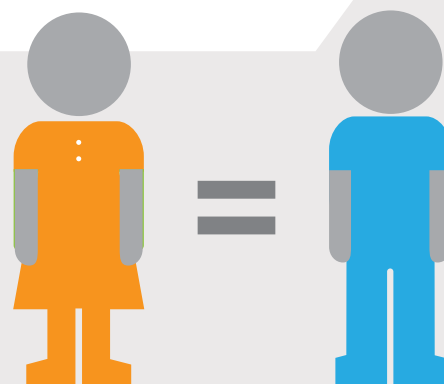
Asonapvsidah, COHEP, Organizaciones Sindicales de trabajadores/as, academia, medios de comunicación y la sociedad civil con los altos niveles de decisión técnicos y políticos, para la implementación de la política y la participación comprometida en la sostenibilidad técnica/financiera de la respuesta al VIH y sida en el mundo del trabajo, con un enfoque de derechos.

## 2

## Igualdad entre hombres y mujeres con base en el enfoque de ciclo de vida orientación sexual e identidad de género

Una respuesta eficaz al VIH y sida contribuye a la realización de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos/as, incluidos los/as trabajadores/as, sus familias y las personas a su cargo.

Las mujeres y especialmente las jóvenes tienen mayores probabilidades de ser seropositivas y resultar más perjudicadas por los efectos de la epidemia que los hombres, por una serie de motivos de orden biológico, socio cultural y económico y por su condición desigual; la tasa de infección por VIH en las mujeres ha aumentado rápidamente, dada la desventaja con respecto al acceso a información acerca de la prevención, aunado al poco desarrollo de la mujer para negociar encuentros sexuales sin riesgo<sup>10</sup>.



El proceso educativo y formativo debe ayudar a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual a comprender las desigualdades, las relaciones de poder que mantienen en su vida personal, en el empleo y a tomar medidas al respecto; el acoso y la violencia deben abordarse explícitamente, velando por la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El respeto a los derechos de la diversidad (sexual, étnica, cultural etc.) debe considerarse en las estrategias de prevención del VIH. La educación dirigida a los hombres debe incluir la concienciación, la evaluación de los riesgos y las estrategias encaminadas a promover sus responsabilidades en lo que se refiere a la prevención del VIH y sida, así como los factores contextuales que pueden fomentar un comportamiento responsable en materia de prevención.

Los programas de abordaje al VIH y sida deben ayudar a las mujeres a comprender sus derechos, tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo y a darle autonomía para

<sup>10</sup> Directrices mixtas OIT/OMS, Género, cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2005, p 14 y 15



protegerse ella misma, promoviendo la igualdad de género, la promoción de la salud sexual y reproductiva (incluida la orientación sexual y la identidad de género), el empoderamiento y la participación activa de mujeres y hombres en la respuesta al VIH. El empoderamiento involucra la eliminación de la subordinación de la mujer, implica un cambio sociocultural y económico, significa también que los hombres se den cuenta del beneficio de la igualdad de género y la importancia de la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones.<sup>11</sup>

## Acciones estratégicas

- 2.1. Desarrollar vínculos entre la Secretaria de Trabajo y el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) para la aplicación del Plan de Igualdad y Equidad de Género, en las diferentes instancias del mundo del trabajo para:
  - › Fortalecer la comunicación para el cambio del comportamiento en VIH y sida a nivel nacional, regional y local, promover el desarrollo del liderazgo diferenciado por género en lo individual y potenciar encuentros colectivos entre hombres y mujeres para reducir brechas de desigualdad en el mundo del trabajo.
  - › Dirigir el enfoque de promoción hacia la movilización social para la reducción de desigualdades en el mundo del trabajo.
  - › Aumentar la representación de las mujeres y los grupos de la diversidad sexual más afectados por la epidemia en las instancias de toma de decisiones.
- 2.2. Desarrollar vínculos entre las organizaciones de derechos humanos, y los grupos afectados por el virus a fin de lograr su participación en el mundo del trabajo y en la prevención del VIH y sida en igualdad de condiciones.
- 2.3. Establecer a nivel de las empresas programas de capacitación, concientización y desarrollo de capacidades de mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual en función del respeto a la igualdad de género, la promoción de los derechos, la salud sexual y reproductiva, la prevención del VIH y el sida y el fomento del comportamiento responsable para la promoción de la salud y la vida.
- 2.4. Gestionar programas de prevención en los lugares de trabajo, capacitar educadores como facilitadores de procesos educativos y establecer normas vinculadas al derecho a recibir capacitación.
- 2.5. Apoyar a nivel empresarial investigaciones que permitan conocer con mayor profundidad la situación de la población trabajadora, con énfasis

---

<sup>11</sup> Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS pág. 6,7, y 8.

en la mujer del sector formal e informal, a fin de orientar estrategias eficaces de respuesta a la epidemia.

## 3

## Eliminación de la estigmatización y la discriminación.

Todas las personas, sin distinción de raza, credo, etnia, sexo, orientación sexual e identidad de género, tienen derecho a perseguir el bienestar y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de condiciones; la discriminación constituye una violación de derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. No debe existir estigmatización o discriminación contra los/as trabajadores/as, en particular contra las personas que buscan o solicitan empleo por su estado serológico, real o supuesto, respecto a la pertenencia a grupos de población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por VIH o más vulnerable<sup>12</sup> en función del logro de la igualdad de oportunidades.



La política favorece la construcción de liderazgo que genere capacidades para promover espacios libres de estigmatización y discriminación en el mundo del trabajo, a fin de contribuir a revertir las tendencias y crear las condiciones que permitan el logro del acceso universal a servicios de prevención, atención integral, cuidado y apoyo en VIH y sida

### Acciones estratégicas

- 3.1. Incorporar los contenidos de la política de VIH y sida y el mundo del trabajo en las políticas nacionales, regionales, locales y empresariales o institucionales referente a la a la estigmatización y no discriminación de los/as trabajadores/as independientemente de la condición serológica de él, ella o su familia
- 3.2. Diseñar campañas para la eliminación de la estigmatización y discriminación en los lugares de trabajo con la participación de las organizaciones de personas que viven con VIH.
- 3.3. Establecer códigos de comportamiento con la participación activa de los/as trabajadores/as y organizaciones de empleadores.

<sup>12</sup> Recomendación sobre el VIH y sida y el mundo del trabajo, 2010 (Núm. 200) párrafos 3 c, 9 y 10.

## 4

## Prevención del VIH en el lugar de trabajo

La promoción de la salud y la prevención del VIH y sida, son de vital importancia porque se trata de acciones costo-efectivas y éticas; se centran en apoyar a los individuos y sus familias para ejercer mayor control sobre su propia salud y son esenciales para abordar la raíz de los determinantes sociales. El énfasis en la promoción de la salud y la prevención permite abarcar la educación y el apoyo en el lugar del trabajo, en los centros educativos, en el hogar y en la comunidad.



Sabiendo los mecanismos sobre la transmisión del VIH, las medidas de prevención deben orientarse a estrategias de cambio de comportamiento a través de conocimientos científicos y habilidades para la promoción, provisión de condones, la disponibilidad de pruebas voluntarias y la referencia oportuna a los servicios especializados sin ninguna discriminación, estas medidas son parte esencial de los programas de VIH, para reducir las nuevas infecciones y fortalecer las estrategias para el tratamiento oportuno.

La prevención de todos los modos de transmisión del VIH debe ser una prioridad fundamental y refuerza la participación y compromiso de los/as empleadores/as trabajadores/as en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de prevención en el lugar de trabajo.

La política implica una prevención renovada, permite facilitar a los/as trabajadores/as, familias y comunidades herramientas básicas para gestionar, incidir y ejercer un mayor control sobre sus propias decisiones y comportamientos, que les permita el mayor nivel de salud posible. Apoya a los/as trabajadores/as y sus familias para tomar decisiones de forma libre, plenamente informado/a y con base científica sobre la prevención del VIH, con espíritu de autodeterminación y confianza. A nivel colectivo, permite promover la participación activa, la solidaridad y la defensa de los derechos de las personas que viven con VIH, el acceso a tratamiento oportuno, cuidados apropiados y apoyo social.

Integrar el tema de VIH y sida en el mundo del trabajo, a través de procesos educativos que se aproximen a aprendizajes significativos, que faciliten todas las medidas de prevención con base científica, en cada ciclo de vida a nivel de empleadores/as, trabajadores/as, familia y comunidad.

Los programas de prevención deben establecer las bases para el seguimiento en los diferentes niveles y sectores de la economía, buscando el acceso universal a la salud y prevención del VIH y sida en el mundo del trabajo.

## Acciones estratégicas

- 4.1. Integrar e implementar programas de promoción de la salud y prevención del VIH y sida de manera sistemática en todas las instancias vinculadas al mundo del trabajo (incluyendo clientes), en el marco de los derechos humanos con enfoque de género (tomando en cuenta la orientación sexual e identidad de género), en lo que respecta a:
  - › La instauración de un ambiente libre de estigma y discriminación.
  - › La promoción de la prueba gratuita y voluntaria a nivel nacional, garantizando la confidencialidad del estado serológico.
  - › La consideración de la responsabilidad social empresarial, acerca del VIH y sida y el lugar de trabajo.
  - › El acceso a información y disponibilidad de condones, a través de medidas prácticas de distribución y espacios libres de estigma y discriminación.
  - › El acceso de la mujer a servicios de prevención de la transmisión vertical. (padre - madre - hijo/a)
  - › El acceso a los servicios de salud sobre VIH y sida y otras infecciones de transmisión sexual a la población trabajadora
  - › Acceso a programas de prevención que incluyan toda la información científica disponible sobre el tema
- 4.2. Establecer campañas de promoción y prevención a nivel nacional, regional y local en cada lugar de trabajo.
- 4.3. Promover la participación de personas que viven con VIH en la planificación estratégica e implementación de la política, involucrando a familiares y comunidades.
- 4.4. Movilizar y fortalecer la capacidad financiera, humana e institucional en todos los sectores involucrados del mundo laboral.
- 4.5. Informar y educar a la población trabajadora sobre salud sexual y reproductiva

## 5

## El lugar de trabajo debe ser saludable para todos y todas.

El lugar de trabajo debe ser seguro, saludable y libre de toda estigmatización y discriminación para todos y todas, los/as trabajadores/as deben beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis.



Todos los/as empleados/as son parte esencial de los programas de prevención de VIH, tendrán igualdad de oportunidades para disfrutar de una vida saludable en los centros de trabajo, garantizando el respeto a los derechos humanos plenos e iguales, mediante la promoción de una política activa, para prevenir la exposición al VIH en lugar de trabajo, además, es preciso incluir las precauciones universales, medidas de prevención de accidentes y de riesgos profesionales, medidas de control ambiental, la profilaxis posterior a la exposición y otras medidas de seguridad, a fin de minimizar los riesgos de infección por VIH y tuberculosis, en particular en las ocupaciones más expuestas a riesgos, incluidos el sector de la atención a la salud<sup>13</sup>.

La promoción de un ambiente laboral libre de estigmatización y discriminación a los/as trabajadores/as infectados/as o afectados/as por el VIH; en este sentido los/as empleadores/as tomarán medidas para garantizar los derechos de los/as trabajadores/as, la confidencialidad de la información sobre VIH y sida (prevención, atención integral, cuidado y apoyo) como parte de la responsabilidad social empresarial.

Los servicios de salud en el trabajo y las disposiciones existentes en el lugar de trabajo relacionadas con la seguridad, deben abordar las cuestiones referentes al VIH y sida, teniendo en cuenta el convenio y la recomendación sobre los Servicios de Salud en el Trabajo de 1985, las Directrices Mixtas y otros instrumentos internacionales pertinentes.<sup>14</sup>

El VIH y sida deben ser reconocidos como una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, de conformidad con los procedimientos y definiciones nacionales, en los casos en que pueda establecerse una relación directa entre la ocupación y el riesgo de infección.

<sup>13</sup> Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010, salud y seguridad en el trabajo # .31, P.9.

<sup>14</sup> Recomendación de seguridad y salud en el trabajo Núm. 34 P.9.

El principal aporte de esta política está relacionado con la promoción de un ambiente laboral sano, asimismo como garantizar los derechos humanos plenos, a través del cumplimiento de normas y estándares que permitan medir el resultado de las intervenciones, con participación activa de empleadores/as, trabajadores/as y gobierno.

## Acciones estratégicas

Establecer acciones coordinadas interdisciplinarias, interinstitucionales e intersectoriales para promover la responsabilidad social en la implementación de un ambiente laboral sano desde la perspectiva de los derechos humanos, con el fin de:

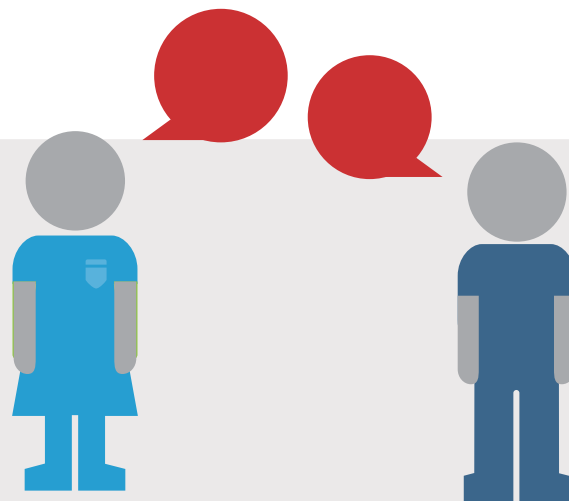
- 5.1. Propiciar ambientes libres de estigmatización y discriminación, mediante los espacios de diálogo permanente entre trabajadores/as, empleadores/as y gobierno.
- 5.2. El suministro de información correcta, actualizada, pertinente, científica y oportuna al alcance de todos los/as trabajadores/as en un formato y lenguaje adaptado al mundo de trabajo.
- 5.3. Fortalecer los convenios colectivos, instrumento que regulen las relaciones laborales o referidas a la seguridad y salud en el trabajo, considerando las directrices de ésta política.

## 6

## Diálogo social

El diálogo social y la gestión de acciones de incidencia para la implementación de ésta política, son un valioso mecanismo contribuyente a la reducción de divergencias y tensiones sociales, económicas y políticas y en la articulación de esfuerzos con los diferentes sectores involucrados y las personas que viven con VIH, con énfasis

en la protección social y el desarrollo; su base sólida se sustenta en la participación proactiva de empresarios/as, trabajadores/as, gobierno, personas que viven con VIH y actores de la sociedad civil, para lograr consensos a fin de contribuir a la respuesta nacional al VIH y sida.



El diálogo social y la incidencia política desempeñan un papel crucial en la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

Se enmarca en escenarios de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores/as sobre cuestiones de interés común relacionadas con las políticas, económicas y sociales y particularmente de VIH y sida en el mundo del trabajo.

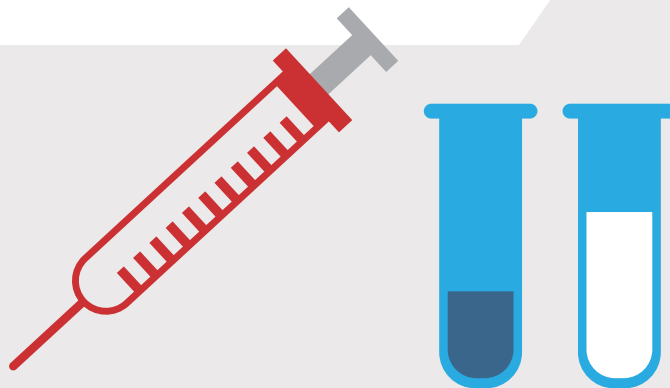
El alcance de consensos y la participación proactiva de los principales actores conjugados en el mundo del trabajo, socios estratégicos y las estructuras del diálogo social (incluyendo de las personas que viven con VIH) serán capaces de resolver los principales problemas que enfrentan los empleadores/as, trabajadores/as y las personas infectadas que trabajan. Para ello se deben fortalecer las capacidades de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y las organizaciones que abordan la temática de VIH y sida, a fin de llevar a cabo acciones integradoras para la protección de los derechos de los/as trabajadores/as y la seguridad social de las personas que viven con VIH.

## Acciones estratégicas

- 6.1. Establecer coordinación entre el Consejo Económico y Social, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social como ente rector del gobierno, empleadores/as, trabajadores/as, la CONASIDA, la CONASATH, la ASONAPVSI DAH, entre otras para la implementación exitosa de ésta política.
- 6.2. Establecer los mecanismos de seguimiento y armonización para el cumplimiento de los mismos mediante:
  - › Mapeo de actores clave para impulsar la política.
  - › Construcción de viabilidad de la política a través de la socialización con los actores sociales.
  - › Construir espacios de diálogo, incidencia política, concertación y coordinación de carácter permanente con los sectores involucrados.
- 6.3. Promover al más alto nivel espacios de diálogo político entre la sociedad civil las instancias gubernamentales, la empresa privada, las organizaciones sindicales de trabajadores/as, la cooperación internacional en los procesos de planificación estratégica (planificación, ejecución, monitoria y evaluación) de la política para la toma de decisiones.

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

Contar con un sistema de supervisión laboral, a fin de que no se exija la prueba de detección de VIH que revele el estado serológico, impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de igualdad de oportunidades y la afiliación a los sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional o a las prestaciones previstas en ellos con inclusión de las prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes.



Las pruebas de detección de VIH deben ser voluntarias y realizarse sin coacción alguna, los programas relativos a las pruebas deben respetar la confidencialidad, orientación y consentimiento. No se deben exigir pruebas de detección de VIH, ni otras formas de detección a los/as trabajadores/as, con inclusión de trabajadores/as migrantes y personas que solicitan empleo. Las pruebas mencionadas no deben comprometer el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la seguridad en el empleo o las oportunidades de promoción<sup>15</sup>.

Los programas de prevención deben garantizar y promover medidas para alentar a los/as trabajadores/as a que conozcan su estado serológico respecto al VIH, a través de orientación, consentimiento informado y pruebas de detección voluntarias<sup>16</sup>.

El marco de ésta política contribuye a fortalecer los mecanismos de denuncia, por la realización de pruebas de detección de VIH, sin consentimiento de los/as trabajadores/as.

### Acciones estratégicas

- 7.1. Fortalecer y coadyuvar acciones con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y las organizaciones afines, para la erradicación de las pruebas obligatorias.
- 7.2. Fortalecer los procesos de abogacía e incidencia política para erradicar las pruebas de detección de VIH como requisito pre ocupacional.
- 7.3. Facilitar el proceso de empoderamiento sobre VIH y sida en el mundo del trabajo entre los/as trabajadores/as y empleadores/as, con el fin

15 (Recomendación 200: pruebas de detección, vida privada y confiabilidad, pág. 8 incisos 24 al 27 y 3 (1).

16 Recomendación sobre VIH y sida y el mundo del trabajo 2010 n° 200: pág. 16 (d).



de incorporar en su contrato colectivo o instrumentos que regulan la relación laboral, cláusulas referentes al VIH y la prohibición de llevar a cabo pruebas de detección con fines laborales independientemente de su condición serológica.

- 7.4. Promocionar la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y realizarla previo consentimiento informado.

## 8

## Confidencialidad



Los/as empleadores/as, trabajadores/as, sus familias y las personas a su cargo deben gozar de protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto al VIH<sup>17</sup>.

La confidencialidad y el consentimiento informado, son relevantes en el mundo del trabajo, un trabajador/ra no está obligado a revelar información personal sobre su estado serológico, el acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de los/as trabajadores/as, debe regirse por las normas de confidencialidad que concuerden con la Ley Especial de VIH y sida y los instrumentos de la OIT.

La política nacional sobre VIH y sida y el mundo del trabajo establece el respeto a la confidencialidad y el uso adecuado de la información de las personas que viven con VIH, adicionalmente fortalece el proceso de seguimiento para el cumplimiento de la Ley Especial de VIH y sida y el respeto a la privacidad y confidencialidad.

### Acciones estratégicas

- 8.1. El derecho de las personas que viven con VIH y sus familiares a la confidencialidad e intimidad con respecto a su condición de seropositividad, debe integrarse en la aplicación de las políticas regionales, sectoriales, institucionales y locales, defendiendo la confidencialidad de toda la información relacionada con la salud y especialmente sobre VIH y sida
- 8.2. Incluye el reconocimiento de que las pruebas para la detección de VIH deben ser voluntarias, realizarse con el consentimiento informado de

17

OIT Recomendación sobre VIH y sida y el mundo del trabajo 2010, n° 200: pag.7, párrafo 3, línea H,I.

la persona y los resultados deben ser absolutamente confidenciales

- 8.3. Promover e impulsar el proceso de empoderamiento sobre VIH y sida en el mundo del trabajo, entre los/as trabajadores/as y empleadores/as y la incorporación en su contrato colectivo o instrumentos que regulan las relaciones laborales, cláusulas referentes al VIH y el sida y la confidencialidad de los resultados de la prueba, independientemente de su condición serológica, la de sus familiares y personas a su cargo.

## 9

## Continuación de la relación de trabajo

Una infección por VIH no constituye una causa justificada para terminar una relación de trabajo, a las personas con enfermedades relacionadas con el sida no se les debe negar la posibilidad de continuar en su trabajo, con ajustes razonables de ser necesario, mientras sean medicamente aptas para hacerlo en condiciones apropiadas.



Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o sida, deben tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, habida cuenta del convenio sobre la terminación de la relación del trabajo de 1982.

Esta política es una herramienta valiosa en el apoyo, la integración laboral y la inclusión social, promueve el respeto de los derechos laborales de las personas que viven con VIH y sus familias y la eliminación de barreras o prejuicios preexistentes que impiden la inserción social plena al mundo del trabajo, crear una mayor comprensión del valor que pueden aportar al sitio de trabajo las personas que viven con VIH.

### Acciones estratégicas

- 9.1. Implementar programas de capacitación en el ámbito laboral que permitan la transferencia de información y conocimientos relacionados

con los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, sexuales y reproductivos para la continuación de la relación de trabajo.

- 9.2. Sensibilizar y educar, mediante la información y formación a empleadores/as y trabajadores/as para mejorar la integración laboral de las personas que viven con VIH.
- 9.3. Reconocer el VIH como un problema del desarrollo social y evidenciarlo en todas las plataformas de discusión y planificación de la sociedad hondureña, que permita realizar acciones desde sus respectivas competencias, para eliminar barreras que impidan la continuación en el trabajo y fortalezcan la prevención.

## 10

### Asistencia y apoyo a las personas que viven con VIH

Los/as trabajadores/as, sus familias y las personas a su cargo deben tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención, cuidado y apoyo en relación con el VIH y sida y poder beneficiarse de los mismos, el lugar de trabajo debe desempeñar una función facilitadora del acceso a esos servicios.

La Ley Especial de VIH y sida reconoce el derecho a la salud de toda persona infectada por VIH, a recibir sin distinción alguna la atención integral pública o privada y el acceso a prevención, tratamiento, cuidado y apoyo.

La política fortalece y lleva a cabo la articulación con el sistema de salud con los/as empleadores/as para que los/as trabajadores/as que viven con VIH se beneficien de servicios, como la prevención secundaria y terciaria, la atención integral, el tratamiento (incluida la terapia antirretroviral), a fin de que garanticen los servicios apropiados a los/as trabajadores/as y la reinserción laboral.



#### Acciones estratégicas

- 10.1. Desarrollar vínculos entre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Salud, el IHSS y otros actores del sector salud, Empresa Privada, Organizaciones de Trabajadores/as, la CONASIDA, la CONASATH, la ASONAPVSIDAH, Organizaciones de Sociedad Civil,

Organismos de Cooperación, y otros sectores para garantizar el acceso a tratamiento, cuidado y apoyo de las personas que viven con VIH, asegurando que toda referencia sea manejada oportunamente con el consentimiento informado y la debida confidencialidad.

- 10.2. Proveer acceso apropiado a información científica actualizada sobre la terapia antirretroviral y otros servicios de prevención secundaria, cuidado y apoyo.
- 10.3. Promover los procedimientos de resolución de quejas de manera articulada con las instancias correspondientes a fin de que los/as trabajadores/as puedan acceder a ellos.
- 10.4. Adoptar medidas contra la discriminación relacionada con VIH y sida en el lugar de trabajo, cuando las ya existentes sean insuficientes y prever disposiciones para la puesta en práctica de manera efectiva y transparente.







Organización  
Internacional  
del Trabajo

POLÍTICA NACIONAL  
**sobre VIH y sida**  
en el mundo del trabajo

HONDURAS, CENTRO AMÉRICA