

# Noticias de VIH

## Índice

- 1 El VIH en el centro de trabajo
- 2 Participación de las PVVIH en IPPF
- 2 IPPF+
- 3 Implementación de una política de VIH en el centro de trabajo: repuesta a los retos

- 3 Predicar con el ejemplo respecto al VIH: implementación de una política del VIH para el centro de trabajo
- 4 La gente de IPPF: Humberto Arango
- 4 Documentos avalados por IPPF y nuevas publicaciones
- 4 Eventos y fechas claves
- 4 Recursos en Internet



## El VIH en el centro de trabajo

El VIH es un tema que atañe al centro de trabajo. El alcance global y la naturaleza de la epidemia hacen necesario que todo centro de trabajo – desde los de pequeñas organizaciones independientes con pocos empleados hasta las corporaciones multinacionales – se beneficie con el desarrollo de una política y programa de VIH. IPPF no es la excepción a la regla.

**En todo el mundo**, la rápida propagación del VIH tiene un creciente impacto adverso en las operaciones de muchas compañías y en los hogares de los trabajadores. En los países y comunidades con mayor concentración de VIH, las compañías experimentan mayores costos de producción, menores

ganancias y mayor dificultad para la entrega de productos y servicios. Los empleados tienen largos períodos de abstencionismo, altos gastos misceláneos en salud y el trauma de cuidar a familiares y amigos que viven con el VIH. Como organización orgullosa de su compromiso con los derechos

humanos, debemos convertirnos y mantenernos como una empleadora proactiva con respecto a los temas de VIH.

Tener una política para el centro de trabajo debe ser el punto de partida para todas nuestras oficinas regionales y Asociaciones Miembros (AM). En los últimos cuatro años, el número de AM que tiene una política de VIH por escrito ha crecido de 47.6% en 2005 a 56.1% para 2009. Pero es vital que la respuesta al VIH no se limite a tener una política por escrito. Implementar un programa de VIH a la medida del centro de trabajo puede crear un ambiente confiable, seguro y libre de estigma, si incluye los siguientes 5 elementos:

- 1 política para el centro de trabajo;
- 2 capacitación para todo el personal y voluntariado;
- 3 educación para el empleado y su familia;
- 4 servicio a la comunidad; Y
- 5 principios de recursos humanos en apoyo a las personas que viven con el VIH.

En línea con el Principio de Mayor Participación de las Personas que Viven con VIH y SIDA (GIPA, por sus siglas en inglés), IPPF alienta activamente a las personas que viven con el VIH a trabajar y a prestar servicios voluntarios en las AM y el Secretariado. Con el propósito de apoyar a las personas VIH-positivas que trabajan en la Federación, en mayo de 2009 la Oficina de la Directora General lanzó IPPF+, una apasionante nueva iniciativa, (ver página 2). La Dra. Gill Greer (página 2) quiere lograr que IPPF sea reconocida como una organización que no solamente responde a los problemas de VIH en las comunidades en las que trabajamos, sino también como organización empleadora que se ha esforzado para resolver los efectos de esta epidemia en sus centros de trabajo.

Afectuosamente  
Kevin  
Asesor Sénior de VIH



# Participación de las PVVIH en IPPF

La Directora General de IPPF, la Dra. Gill Greer, en una conversación con Adam Garner, comparte algunas de sus ideas sobre el importante rol que desempeñan en la Federación las personas que viven con el VIH.



## P. ¿Qué significa para usted el Principio de Mayor Participación de las Personas que Viven con VIH (PVVIH)?

R. Significa hacer que las PVVIH contribuyan activamente a través de su participación en el desarrollo, implementación y evaluación de políticas, estrategias y programas. La participación de las PVVIH no debe ser solamente simbólica, sino que debe ayudar a crear un ambiente libre de estigma, que promueva la franqueza y la comprensión.

## P. ¿Por qué piensa usted que el principio GIPA es especialmente importante para el trabajo de IPPF?

R. IPPF debe predicar con el ejemplo en el mejoramiento de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de todas las personas, especialmente de las más vulnerables, marginadas e insuficientemente atendidas en todo el mundo – incluidas las PVVIH. Mediante la adopción e implementación del Principio GIPA, podemos trabajar con la confianza en que las PVVIH podrán hacer realidad su propia salud sexual y reproductiva (SSR).

Este trabajo incluye no solamente la prevención convencional del VIH y de la transmisión de madre a hijo, sino también el apoyo a las PVVIH para que ejerzan sus propios derechos reproductivos, incluido el derecho a la planificación familiar y la maternidad segura – una de las más grandes negaciones de los derechos humanos. IPPF también está bien posicionada para vincular su trabajo de advocacy en VIH con otros aspectos de la SDRS, incluidas la mortalidad y morbilidad maternas, en donde el impacto del VIH frecuentemente no se menciona y en donde la participación de las PVVIH es más importante.

## P. ¿Cómo piensa usted que IPPF+ contribuirá a la respuesta de IPPF al VIH?

R. Pienso que la conformación de IPPF+ reforzará los mensajes y expectativas que ya están claramente articulados a través de nuestro Marco Estratégico, nuestros principios de recursos humanos, el sistema de acreditación, la encuesta de indicadores globales, políticas y programas, así como el trabajo interno y externo de advocacy; que significa que ser parte de la Federación es entrar a un ambiente de trabajo que se esfuerza por la equidad y la

eliminación del estigma. Yo creo que esto apoyará mis llamados a las Oficinas Regionales y voluntariado para que alienten un avance mucho más rápido dirigido a que las AM cuenten con una política y programa para el centro de trabajo y con un ambiente laboral equitativo, libre de estigma y discriminación.

## P. Contar con una política de VIH para el centro de trabajo es una de las primeras medidas que cualquier organización debe implementar. 56.1% de las AM cuentan con una: ¿qué debemos hacer para lograr que estas políticas adquieran relevancia y sean implementadas?

R. Es necesario reconocer la diversidad de las Asociaciones Miembros y los contextos nacionales, incluidos los tipos de epidemia; y demostrar cómo se articulan con los compromisos internos y externos existentes en IPPF. Debemos proporcionar orientación y compartir experiencias con quienes todavía necesitan desarrollar políticas y apoyar a quienes buscan fortalecer un programa existente. Si es posible, debemos asignar un proyecto y presupuesto específicos para alentar y apoyar este desarrollo.

## P. Desde su perspectiva como Directora General de IPPF, ¿cómo ha cambiado la respuesta de IPPF al VIH en los últimos cinco años?

R. En 2004 asistí a la Conferencia Internacional de SIDA (CIS) en Bangkok a nombre de la AM de Nueva Zelanda y la Alianza Asia Pacífico y se me preguntó '¿qué está usted haciendo aquí?'. ¡Usted trabaja en planificación familiar! El año pasado en la CIS en México, en donde IPPF tuvo 80 representantes de todo el mundo y participó y dirigió varios eventos, ¡nadie hizo esa pregunta de nuevo! Para mí esto demuestra la distancia que hemos recorrido en cinco años. A través de diversos servicios, esfuerzos de advocacy y proyectos con fondos restringidos, nos estamos demostrando que tenemos algo real que contribuir a la respuesta al VIH. Pienso que mucho de esto se debe al incansable liderazgo de Kevin Osborne y del trabajo comprometido de su equipo en la Oficina Central, así como de los puntos focales, el personal y el voluntariado en toda la Federación.

Desde luego, todavía queda mucho por hacer – y los retos crecen diariamente – pero yo creo que esto indica una importante transformación y muestra lo que somos capaces de hacer.

## IPPF+

En mayo de 2009 tuvo lugar la primera reunión de comité gerencial de IPPF+, una nueva directriz de la oficina de la Directora General para promover y proporcionar un ambiente de trabajo que apoye en IPPF a las personas que viven con el VIH.

La reunión permitió conjuntar a personal y voluntarios de IPPF que viven con el VIH, provenientes de 10 países de la Federación. La creación de este grupo se inspiró en iniciativas similares, una la establecida por la ONU (UN+); y, otra, por la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja (RCRC+). Ambas iniciativas han proporcionado apoyo interno en el centro de trabajo a empleados que viven con el VIH.

La membresía de IPPF+ estará compuesta exclusivamente por miembros de la Federación que viven con el VIH. El grupo acoge a miembros de tiempo completo, parcial, personal de proyectos, miembros de las juntas o del voluntariado de cualquier AM o cualquier área del Secretariado. La membresía puede permanecer anónima y la confidencialidad es una prioridad fundamental para el grupo.

A lo largo de la reunión de dos días, las y los participantes deliberaron y exploraron las áreas de interés y la estrategia en proceso para IPPF+. La misión, objetivos y pasos a seguir fueron acordados y compartidos con la Directora General y el Consejo de Gobierno. IPPF+ ya ha sido mencionada en un comunicado de prensa del ONUSIDA.<sup>1</sup>

1 ONUSIDA (20 de mayo de 2009) 'UN Secretary-General meets HIV positive UN staff members', [http://www.unaids.org/en/KnowledgeCentre/Resources/FeatureStories/archive/2009/20090520\\_UNPlus.asp](http://www.unaids.org/en/KnowledgeCentre/Resources/FeatureStories/archive/2009/20090520_UNPlus.asp)

## Misión de IPPF+:

Impulsar una cultura de respeto dentro de IPPF que acoja, apoye y permita la participación significativa del personal y voluntarios que viven con el VIH, en sus centros de trabajo.

## Objetivos de IPPF+:

- 1 Contribuir al fortalecimiento y desarrollo de políticas y programas integrales de VIH para el centro de trabajo en toda la Federación.
- 2 Presentar la voz unificada y organizada de las personas que viven con el VIH en el ámbito de IPPF, para enfrentar el estigma y promover su activa participación en la toma de decisiones.
- 3 Realizar labor de advocacy a favor de un ambiente libre de estigma en los centros de trabajo de IPPF y colaborar con iniciativas similares a nivel local, regional e internacional.

# Implementación de una política de VIH en el centro de trabajo: repuesta a los retos

Los retos que enfrentan los diferentes tipos de organizaciones en la implementación de una política de VIH para el centro de trabajo son tan diversos como la epidemia misma. Tres organizaciones comparten sus experiencias.

## Sensoa

Sensoa desarrolló una política incluyente para el centro de trabajo que es aplicable no sólo a las personas que viven con el VIH, sino que ofrece los mismos beneficios para todo el personal. Estos beneficios incluyen un horario de trabajo flexible y la posibilidad de trabajar en casa un día a la semana. El beneficio de ese tipo de política es que no sólo responde a las necesidades de las PVVIH, sino que no requiere que revelen su condición de VIH para recibir los beneficios de la política. Sin embargo, en la práctica hemos encontrado que el personal dentro de Sensoa es muy



abierto en cuanto a su condición de VIH.

El principal reto que enfrentó Sensoa fue hacer que su personal que vive con el VIH pudiera contar con seguro de salud para sí mismos y sus parejas. Nuestra estrategia fue incorporar el seguro de salud para las PVVIH en un arreglo en paquete que negociamos con varias compañías de seguros. Como nuestro presupuesto general para seguros era alto, eventualmente pudimos lograr un arreglo y ofrecer seguro de salud para todas las PVVIH que trabajan en Sensoa.

**Dirk Pyck, Director Ejecutivo**  
[Dirk.Pyck@sensoa.be](mailto:Dirk.Pyck@sensoa.be)

## Naciones Unidas

En los centros de trabajo de la ONU hay una política general de VIH que establece los derechos y beneficios de todo su personal, frente a las obligaciones de la organización. Sin embargo, al ser la ONU una organización compleja constituida por varias agencias, cada una con políticas específicas de personal, la implementación varía. Nuestro principal reto es que el personal tiene diferente información y comprensión sobre la política de VIH para los centros de trabajo. Por ejemplo, algunas agencias proporcionan sesiones de orientación sobre temas relacionados con el VIH durante tres días, otras solamente por tres horas. Para algunas, la capacitación sobre VIH en el centro de trabajo es obligatoria, para otras es opcional. También hay diferencias en la cobertura del seguro de salud. La política establece que todo el personal debe estar cubierto por un esquema



de seguro de salud, pero no especifica el nivel del seguro. Por ejemplo, algunas agencias proporcionan cobertura hasta un 80 por ciento de las facturas médicas y otras hasta el 90 por ciento. Algunos miembros del personal tienen que pagar por adelantado, mientras que otros tienen un arreglo de facturación directa.

Estamos tratando de abordar estas diferencias e inconsistencias a través del grupo interinstitucional UN Cares – el grupo responsable de garantizar la implementación de la política de VIH de la ONU para los centros de trabajo. UN+, un grupo de personal de la ONU que vive con el VIH ha estado trabajando también en colaboración con UN Cares con el fin de lograr que la política para los centros de trabajo sea implementada con efectividad e igualdad en toda la organización.

**Bhatupe Mhango, Coordinador UN+ Global**  
[unplus@unaids.org](mailto:unplus@unaids.org)

## Fideicomiso Sudafricano para el SIDA

El Fideicomiso Sudafricano para el SIDA tiene una política de VIH para el centro de trabajo que se fundamenta en tres pilares básicos: no discriminación, confidencialidad y apoyo.



Después de amplias consultas con el personal, la junta y otras partes interesadas, nos quedó claro que el tema de la confidencialidad necesitaba ocupar un lugar central a través de la implementación de políticas, procedimientos y prácticas no discriminatorias. Por ejemplo, el Fideicomiso prohíbe las pruebas obligatorias o el tamizaje del VIH, ningún empleado tiene obligación de informar a la organización sobre su condición de VIH y esta información no se comparte sin su consentimiento previo. Estas medidas se complementan con servicios de apoyo a todo el personal, para permitir a ellos y sus dependientes el acceso al tratamiento médico para condiciones relacionadas con el VIH y el SIDA.

En realidad, sin embargo, estas medidas no han funcionado bien en todos los contextos. En países con esquemas sólidos de ayuda médica, como Sudáfrica, ha resultado relativamente fácil adherirse a esta política porque el personal puede tener acceso a los servicios de apoyo sin tener que divulgar su condición. Sin embargo, en países en donde los esquemas de ayuda médica no son tan avanzados, el personal tiene que buscar tratamiento médico antes de presentar la solicitud de reembolso de gastos. A la fecha un número relativamente bajo de solicitudes se ha presentado, posiblemente porque el personal tiene temor de que eso comprometerá su privacidad. Para enfrentar este reto, el Fideicomiso está buscando esquemas de ayuda médica más confidenciales, a la vez que realiza sesiones de educación y concientización en colaboración con otras organizaciones para reducir el estigma y la discriminación.

**Felicitas Chiganze Directora Ejecutiva Adjunta**  
[chiganze@satregional.org](mailto:chiganze@satregional.org)

# Predicar con el ejemplo respecto al VIH: implementación de una política del VIH para el centro de trabajo

56.1% de las Asociaciones Miembros de IPPF reportan que tienen una política de VIH para el centro de trabajo. Mientras que esto es alentador, ¿cómo podemos hacer que la respuesta al VIH en los centros de trabajo avance?

## Tres sugerencias para lograr una implementación efectiva incluyen:

### 1 Aumentar la competencia del personal.

La capacitación del personal es esencial para permitir un análisis válido sobre temas de VIH y SIDA, así como para reducir el estigma asociado al VIH en los centros de trabajo. Hay muchas formas simples de hacer esto, por ejemplo:

- Una sesión obligatoria sobre VIH y esta política para cada nuevo empleado.
  - Sesiones de aprendizaje para todo el personal sobre la importancia de una política de VIH para el centro de trabajo y sus implicaciones.
- ### 2 Desarrollar alianzas con prestadores de servicios de VIH.
- Vincularse con organizaciones que prestan servicios de VIH y servicios de salud gubernamentales puede mejorar el tratamiento,

atención y apoyo para empleados y voluntarios que viven con el VIH de la siguientes formas:

- Facilita las referencias para quienes viven con el VIH, con el fin de satisfacer sus necesidades de tratamiento, atención y consejería.
  - Permite superar las restricciones financieras que enfrentan los componentes de una política para el centro de trabajo, en la implementación del tratamiento y atención.
- ### 3 Crear un sentido de propiedad en el personal.
- Involucrar a todo el personal durante el desarrollo e implementación ayuda a 'incorporar' la política al:
- Aumentar la conciencia respecto a la política, satisfaciendo las necesidades de prevención, tratamiento y atención del VIH del personal.
  - Ayudar a quienes no viven con el VIH a que apoyen de manera efectiva a sus colegas que sí lo son.

Para mayor información vea [www.stopaidsnow.org/our\\_work\\_article/workplace](http://www.stopaidsnow.org/our_work_article/workplace)

La gente de IPPF



# Humberto Arango

Asesor Sénior de Gobierno Institucional, Oficina Regional del Hemisferio Occidental de IPPF (IPPF/RHO)

**He trabajado para IPPF/RHO** durante 32 años, tiempo en el que he desempeñado varios roles que incluyen el de Asesor de Programas y proporcionar asistencia técnica a las Asociaciones Miembros en gerencia y gobierno institucional. Actualmente soy responsable de dos principales áreas de trabajo: el desarrollo e implementación de la estrategia regional de gobierno institucional y la coordinación del proceso de acreditación en la RHO.

El haber crecido en un país con desigualdad generalizada, me permitió sentir lo que significan la

injusticia y la falta de equidad. Esta experiencia me ha hecho un firme creyente en la universalidad de los derechos humanos. Cuando me volví VIH-positivo, esta visión se convirtió en un profundo y apasionado sentimiento de compromiso para ayudar a quienes viven con el VIH.

Las áreas de trabajo en las que estoy especialmente interesado incluyen combatir el estigma y la discriminación contra las personas que viven con el VIH y la integración de los servicios de VIH dentro de los servicios existentes de SSR. He abogado activamente a favor

de las personas que viven con el VIH en IPPF, facilitando sesiones de capacitación para el personal de la Oficina Regional sobre la comprensión de nuestra política de VIH para centros de trabajo y presentando mi perspectiva como persona VIH-positiva dentro de un marco de derechos humanos en reuniones de nuestra Junta Directiva y el Consejo de Gobierno. También he escrito pautas sobre el desarrollo de políticas de VIH para los centros de trabajo con el fin de que sean usadas por las AM.

Todos los días espero con gusto venir a trabajar porque siento que, a través de IPPF, estoy haciendo una importante contribución al bienestar y desarrollo de muchas personas.

## Documentos avalados por IPPF

### Petición para terminar con la tortura y discriminación contra usuarios de drogas inyectables

**IPPF firmó una petición** que convoca a todas las agencias de la ONU y donantes bilaterales que trabajan en temas de drogas para que actúen y combatan la tortura y discriminación que, con el pretexto de darles 'tratamiento', enfrentan quienes usan drogas y que margina aún más a las personas que ya están en riesgo de contraer el VIH.

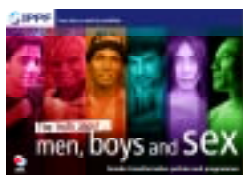
### Fondo Monetario Internacional (FMI) – aumento de inversiones en salud y educación

**En la reunión del G20 en Londres** del 2 de abril pasado, los líderes del grupo se comprometieron a aumentar recursos al FMI para los países de bajos ingresos. IPPF firmó recientemente una declaración haciendo un llamado al FMI con el fin de desarrollar 'propuestas concretas' para la asignación de estos recursos adicionales, especialmente dirigidas a mayores inversiones en salud y educación.

## Nuevas publicaciones

### La verdad sobre los hombres, niños y el sexo

Involucrar a hombres y niños en programas efectivos e innovadores de salud sexual y reproductiva y VIH es un factor crítico. Este folleto pretende inspirar y apoyar a desarrolladores de programas, gerentes de proyecto y prestadores de servicios de SSR a llenar esta brecha. Los estudios de caso, aprovechando proyectos financiados por IPPF con el Fondo Fiduciario Japonés para VIH/SIDA, son un escaparate de buenas prácticas aplicadas en diferentes partes del mundo y que sirven como recordatorio de que, el tan necesario avance de los derechos de las mujeres y las niñas, está íntimamente ligado a hacer que los hombres y los niños participen como aliados en igualdad de circunstancias en este diálogo. Está disponible en <http://www.ippf.org/en/Resources/Guides-toolkits/The+truth+about+men+boys+and+sex.htm> o envíe un correo electrónico a [HIVinfo@ippf.org](mailto:HIVinfo@ippf.org) para obtener una copia impresa.



## Recursos en Internet

### STOP AIDS NOW!

[www.stopaidsnow.org/our\\_work\\_article/workplace](http://www.stopaidsnow.org/our_work_article/workplace)

**STOP AIDS NOW!** Es una alianza entre las organizaciones de desarrollo de Holanda; Hivos, ICCO, Cordaid, Oxfam Novib y Aids Fonds. Desde 2005, han apoyado a varias organizaciones en la respuesta al VIH en el centro de trabajo. Su sitio web contiene una amplia gama de recursos para descargar, incluida la información sobre cómo desarrollar una política para el centro de trabajo y la implementación de experiencias obtenidas en campo.

### OIT/SIDA

[www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm)

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es la agencia de la ONU responsable del mundo laboral. En el año 2000 creó un Programa sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (OIT/SIDA) para elevar la conciencia sobre el impacto del VIH en el ámbito social, económico y en el desarrollo, a través de sus efectos en el trabajo y el empleo. El sitio web contiene información sobre la legislación relacionada con el VIH en el centro de trabajo y un código de prácticas a seguir cuando se desarrolle e implemente una política de VIH para el centro de trabajo.

## Eventos y fechas claves

**Taller de Competencias para países focales en VIH y oficinas regionales de IPPF**

7-10 de julio **Mumbai, India**

**El 9º Congreso Internacional sobre SIDA en Asia y el Pacífico (ICAAP)**

9-12 de agosto **Bali, Indonesia**

<http://new.icaap9.org/>

**Conferencia Asia Pacífico sobre Salud Reproductiva y Sexual (APCRSH)**

17-20 de octubre **Beijing, China**

<http://www.5apcrshr.org/en/index.html>

### Equipo de VIH y Detalles de Contacto

<b>Kevin Osborne</b>	Asesor Sénior de VIH
<b>Ale Trossero</b>	Oficial Sénior de VIH: Vinculación de SSR y VIH
<b>Dieneke ter Huurne</b>	Oficial de VIH: Prevención, Tratamiento y Atención
<b>Lucy Stackpool-Moore</b>	Oficial de VIH: Estigma
<b>Adam Garner</b>	Oficial de VIH: Jóvenes
<b>Jon Hopkins</b>	Asistente de Investigación de VIH y Administración

<a href="mailto:kosborne@ippf.org">kosborne@ippf.org</a>
<a href="mailto:atrossero@ippf.org">atrossero@ippf.org</a>
<a href="mailto:dthuurne@ippf.org">dthuurne@ippf.org</a>
<a href="mailto:lstackpoolmoore@ippf.org">lstackpoolmoore@ippf.org</a>
<a href="mailto:agarner@ippf.org">agarner@ippf.org</a>
<a href="mailto:jhopkins@ippf.org">jhopkins@ippf.org</a>

**International Planned Parenthood Federation**  
 4 Newhams Row, London SE1 3UZ  
 United Kingdom  
**tel** +44 (0) 20 7939 8200  
**fax** +44 (0) 20 7939 8300  
**email** [HIVinfo@ippf.org](mailto:HIVinfo@ippf.org)  
**web** [www.ippf.org](http://www.ippf.org)