



**Política
Laboral
de la Caficultura
sobre **VIH/Sida****



Oficina Internacional del Trabajo



¿Por qué es necesaria una **política en VIH/sida** en el sector cafetalero?

1. Afecta a nuestra población y economía
2. Puede impedirnos un trabajo decente
3. Provoca que nos discriminen o nos señalen

Por lo que se requiere...

1. Protegernos como agremiados y trabajadores
2. Superar limitaciones que aumentan el riesgo de transmisión
3. Informarnos en el lugar de trabajo **sobre prevención, tratamiento, atención, respuesta y acceso a servicios**
4. Colaborar **con organismos, sectores y organizaciones que atienden el problema**

¿A quién se dirige la política VIH/sida del sector cafetalero?

Especialmente a...



Principios – ejes de política

¿Cómo debemos
ACTUAR frente al
problema?

1. Protección **ESPECIAL** por razones de **VULNERABILIDAD**

El sector del café está particularmente expuesto al **RIESGO DE INFECCIÓN Y TRANSMISIÓN** del **VIH**, por el contexto socio económico y alta movilidad o migración que vive la mayoría de nuestros colaboradores

2. Hacia una **PREVENCIÓN EFECTIVA**

Prevenir la infección y transmisión es **PRIORIDAD** y para lograrlo debemos facilitar **INFORMACIÓN** en el lugar de trabajo, **ENLACES** con instituciones que brinden atención, apoyo y medios de protección así como **APRENDIZAJES** en el entorno familiar y social.

3. Un asunto **HUMANO** y **PRODUCTIVO** del lugar de trabajo

El **TALENTO Y CAPACIDAD** del colaborador, debe estar por encima del VIH/sida.

Lo que importa es **PREVENIR** y **RESOLVER** lo que afecte la **DIGNIDAD** y **DESEMPEÑO** de la persona que vive con **VIH/sida**.

4. **RESPONSABILIDAD** con **EQUIDAD**

La respuesta al **VIH/sida** la asumimos junto a la participación de nuestros **COLABORADORES Y ACTORES** comprometidos con el derecho a **NO contraer el VIH/sida.**

Toda mujer y hombre tienen igual **DERECHO A TRABAJAR**, independientemente de su **GÉNERO.**

5. Facilitación de **ACCESO** a **SERVICIOS**

Se requiere de nuestro **COMPROMISO ACTIVO** tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Debemos estar abiertos y receptivos a **CAMPAÑAS** para la realización de pruebas en el lugar de trabajo (tamizaje).

Se trata de **ACERCAR** servicios y **ACERCARNOS** a entidades y programas que permitan detectar y responder a tiempo a la enfermedad.

6. Protección a la **DIGNIDAD** del trabajador y su familia

La **CONFIDENCIALIDAD POR RESPETO A LA VIDA PRIVADA** debe observarse desde que se solicita trabajo y durante toda la vida laboral.

Hacerse la prueba y revelar su resultado dependen exclusivamente de la **VOLUNTAD INDIVIDUAL**. Exigir estos actos son una violación a los derechos humanos y lo establecido en las leyes.

7. Un compromiso personal de **RESPECTO y SOLIDARIDAD**

Para superar la **DISCRIMINACIÓN** y la **ESTIGMATIZACIÓN** debemos **TRANSFORMAR** nuestros comportamientos y enfoques frente a la enfermedad y las personas que viven con **VIH/sida.**

Cada acto de estigmatización o discriminación, representa una **OPORTUNIDAD** para **INFORMAR, EDUCAR y CORREGIR**, lo que hace parte de nuestras respuestas a la enfermedad.



**Política
Laboral
de la Caficultura
sobre VIH/Sida**



Oficina Internacional del Trabajo

