



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



Oficina Internacional del Trabajo



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

Siguiendo nuestra VISIÓN de proyectar el café de Guatemala al mundo y cumpliendo con nuestra MISIÓN por una CAFICULTURA SOSTENIBLE, COMPETITIVA y de CALIDAD, la Asociación Nacional del Café y la Fundación de la Caficultura para el Desarrollo Rural, presentamos la **POLÍTICA DE VIH y sida para el SECTOR CAFICULTOR de Guatemala**, de acuerdo con la Resolución Funcafé FUN-JD-018-2013, de fecha 05/11/2013; Anacafé JD-104-2012/13, de fecha 18/11/2013.

El VIH y sida afectan a la población y economía de nuestro país. Como agremiados y trabajadores debemos informarnos, prevenir la transmisión y responder a la epidemia desde nuestro lugar de trabajo, además de articular con otros esfuerzos que procuran una VIDA SALUDABLE para la población.

Esta política refleja nuestros VALORES INSTITUCIONALES, especialmente los que nos exigen actuar con apego a PRINCIPIOS ÉTICOS y MORALES (Honradez y Honestidad), fortalecer a la COMUNIDAD (Responsabilidad) y accionar con ANTICIPACIÓN y no sólo reaccionar a los hechos y circunstancias (Proactividad).

La presente política se formula observando políticas y leyes nacionales así como instrumentos internacionales establecidos en materia de VIH y sida.



PROCESO Y CONTENIDO

Con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo – OIT y la Oficina de País de ONUSIDA en Guatemala, se realizó un proceso FORMULACIÓN PARTICIPATIVA, que implicó la conformación y funcionamiento de un Equipo Técnico de Seguimiento (ETS) y la realización de CONSULTAS en puntos estratégicos del interior del país y la sede central de ANACAFÉ.

En las consultas se contó con la participación de empleadores y trabajadores, mismos que confirmaron la validez e importancia de la presente política, a la vez de aportar insumos importantes para su implementación.

La POLÍTICA DE VIH y sida para el SECTOR CAFICULTOR de Guatemala, se estructura a partir de SIETE PRINCIPIOS que representan los ejes desde los que se desarrollarán diferentes estrategias y programas. Estos principios son:

1. Protección ESPECIAL por razones de VULNERABILIDAD
2. Un asunto HUMANO y PRODUCTIVO del lugar de trabajo
3. Hacia una PREVENCIÓN EFECTIVA
4. RESPONSABILIDAD con EQUIDAD
5. Facilitación de ACCESO a servicios
6. Protección a la DIGNIDAD del trabajador y su familia
7. Un compromiso personal de RESPETO y SOLIDARIDAD

Cada principio establece la ACTUACIÓN a seguir por el sector caficultor en su respuesta al VIH y sida, además de LINEAMIENTOS DE ACCIÓN tanto para su observancia - aplicación a lo interno de ANACAFÉ y FUNCAFÉ como en la promoción con nuestros agremiados.

Al final del documento se brindan DEFINICIONES y ACLARACIONES BÁSICAS para una comprensión inicial de la problemática. También se indican los instrumentos políticos y normativos esenciales, que brindan marco a la presente política.

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 sus trabajadores.

La consideración de FACTORES ESTRUCTURALES de vulnerabilidad que aumentan el riesgo, nos exige abordar la epidemia en forma ESTRATÉGICA.

La baja escolaridad de los trabajadores, el hacinamiento en fincas de trabajadores temporales que además se trasladan con sus familias, el alcoholismo o las conductas sexuales sin protección, entre otras situaciones, hacen parte de los FACTORES DE VULNERABILIDAD frente al VIH y el sida. Como Sector Caficultor, nuestro abordaje estratégico implicará especialmente tres acciones centrales:

- a. **ARTICULACIÓN DE ESFUERZOS** con sectores e instituciones que trabajan en la prevención y atención de la epidemia. Se buscará acercar sus experiencias, conocimientos y capacidades.
- b. **INNOVACIÓN EDUCATIVA** que propicie para trabajadores y agremiados, acceso eficaz a información y aprendizajes transformadores de enfoques y conductas frente a la enfermedad.
- c. **PROYECCIÓN COMUNITARIA**, en apoyo a las familias y reconociendo que sólo atendiendo el entorno podemos lograr una vida saludable en el lugar del trabajo.

2. Hacia una PREVENCIÓN EFECTIVA

Prevenir la infección y transmisión es la **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.

Cada trabajador del café es potencialmente un **ACTOR DE PREVENCIÓN**, por lo que además de informados debemos estar **CONVENCIDOS** sobre las causas, efectos y respuestas en materia de VIH/sida.

El **AUTO CUIDADO** es el primer acto de prevención y éste sólo es posible desde el **CONVENCIMIENTO**. En esta línea el Sector Caficultor buscará que las tres acciones preventivas indicadas en la política, se realicen de la siguiente forma:

- a. Con **PERTINENCIA CULTURAL** que conlleve su adaptación al contexto y al origen de la población que acude al lugar de trabajo, generalmente proveniente de diferentes puntos del país.
- b. **Bajo formas CREATIVAS** que permitan transmitir y hacer atractivo el abordaje de la problemática.
- c. **Bajo un enfoque y participación FAMILIAR que genere CONFIANZA**, especialmente en consideración de los diferentes temores y resistencias socio – culturales derivados del hecho que se trate de una infección de transmisión sexual.

Consideramos fundamental enlazar con el **LIDERAZGO** proveniente de las escuelas, iglesias y comunidades.

3. Un asunto HUMANO y PRODUCTIVO del lugar de trabajo

El TALENTO Y CAPACIDAD del trabajador, debe estar por encima del VIH y el sida. Una limitación de salud puede provocar nuevas habilidades.

Lo que importa es PREVENIR y RESOLVER lo que afecte la DIGNIDAD y DESEMPEÑO de la persona que vive con VIH, así como la relación de MUTUO BENEFICIO entre trabajador y patrono o empleador.

Reconocemos que una persona que vive con VIH y se cuida conforme el tratamiento médico indicado ES APTA PARA DESEMPEÑAR CUALQUIER CARGO.

Tanto por nuestros valores institucionales como por razones productivas, UN BUEN TRABAJADOR LO ES POR SU DESEMPEÑO, independientemente de si vive o no con VIH.

Incluso si un trabajador ha desarrollado el sida y requiere por razones médicas un cambio de puesto, la única distinción que cabe en el mundo del trabajo, es la del DESEMPEÑO.

El Sector Caficultor pondrá especial atención a las EVALUACIONES DE DESEMPEÑO y las decisiones que se deriven de las mismas, cuando se trate de una persona que por cualquier razón, legítima o no, se sepa vive con VIH. Similar comportamiento se observará cuando dicha persona opte a cargos.

En esta línea buscará que tanto el mecanismo como el comportamiento de quien evalúa y/o decide, sean plenamente OBJETIVOS y las decisiones JUSTAS respecto al desempeño y capacidad del trabajador.

4. RESPONSABILIDAD con EQUIDAD

La respuesta al VIH y al sida la asumimos JUNTO A LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES, TRABAJADORAS 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.

Una VIDA SALUDABLE representa la base para un CAFÉ DE CALIDAD. La vida saludable es productividad, competitividad y también armonía social.

La interpretamos como un DERECHO que logramos juntos entre empleadores, trabajadores y otros actores.

En el centro de toda vida saludable está la PREVENCIÓN y especialmente cuando se trata de VIH, para lograr los resultados deseados se buscará el apoyo de las entidades competentes en la materia.

Está demostrado que un comportamiento machista o discriminatorio de los hombres hacia las mujeres, provoca que mujeres se encuentren en posición de mayor vulnerabilidad, por lo que trabajaremos para que...

Se evidencie y evite toda forma de discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo.

Se promueva la participación protagónica de la mujer en las acciones orientadas a lograr el derecho a una vida saludable, particularmente cuando se aborde la prevención y respuesta al VIH y sida.

Se rechace toda forma de violencia contra la mujer con énfasis en la física y sexual.

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.

Acercar servicios representa para el Sector Caficultor un ACTO HUMANO y la vez ESTRATÉGICO. La mayor parte de los trabajadores, principalmente temporales, le es sumamente difícil acceder a medios de información, prevención o tratamiento. Las distancias y los costos de traslado le niegan prácticamente esta posibilidad.

Todos los servicios relacionados al VIH el Estado está obligado a brindarlos en forma GRATUITA, pero dejan de serlo si se tiene que gastar o dejar de percibir un ingreso para poder obtenerlos. Nadie o muy pocas personas perderían un jornal o pagarían transporte para ir a hacerse una prueba o recibir una charla sobre VIH.

El lugar de trabajo representa entonces una OPORTUNIDAD DE ACCESO a información, pruebas, voluntarias, consejería, medios de prevención básicos como los preservativos y eventualmente a tratamientos. Aún así este acceso sólo puede ser VOLUNTARIO, para lo cual será clave el trabajo EDUCATIVO y la ARTICULACIÓN con instituciones que brindan servicios de salud y se encuentran en el municipio y/o departamento.



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.

La revelación del estado serológico por parte del trabajador debe ser verdaderamente voluntaria y debe estar acompañada de programas de apoyo que incluyan, entre otras medidas AJUSTES RAZONABLES que permitan a las personas que viven con VIH o enfermedades asociadas, seguir desarrollando sus actividades laborales.

Por mucho que presenciemos actos contrarios a nuestro alrededor, como Sector Caficultor estamos comprometidos al respeto de la DIGNIDAD de los trabajadores y la observancia de las LEYES. Exigir la prueba de VIH está contra la ley y la dignidad de todo trabajador, por lo que sólo puede ser voluntaria.

Aunque en algún momento lograremos que una persona que vive con VIH se sienta LIBRE y SEGURA de revelarlo, debemos asumir que por el momento nuestros temores y falsas creencias nos dominan.

Como Sector Caficultor apostamos a que el CONOCIMIENTO y la SOLIDARIDAD frente al VIH llegarán a superar los mitos que provocan discriminación.

7. Un compromiso personal de RESPETO y SOLIDARIDAD

Para superar la DISCRIMINACIÓN Y LA ESTIGMATIZACIÓN debemos TRANSFORMAR nuestros comportamientos y enfoques frente al VIH y a las personas que viven con él.

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

Reconocemos que el estigma y la discriminación asociados al VIH y a su transmisión son una barrera para prevenir nuevas infecciones y facilitar el acceso al tratamiento y la calidad de vida de las personas que viven con el VIH.

Debemos evitar acciones discriminatorias como aislar a la persona, evitar hablar con ella, apartarle sus utensilios, no querer trabajar junto a ellas, no contratarlas, despedirlas o hacerles tan difícil su permanencia en el trabajo, que se ven obligadas a renunciar. Como Sector Caficultor, impulsaremos que estos actos se sustituyan por los siguientes:

- Que los líderes y directivos den el ejemplo de integrar a todas las personas, sin importar su estado serológico.
- Aclaración y concientización oportuna de quien realiza acciones discriminatorias.
- Directrices claras a los trabajadores.
- Divulgación de prohibiciones y sanciones legales.
- Actualización constante sobre el tema.
- Acciones que permitan “ponerse en los zapatos” de quien vive con VIH.
- Reafirmación de valores por encima de temores.

Definiciones y aclaraciones básicas

¿Qué es una POLÍTICA en VIH/sida en el lugar de trabajo?

Instrumento que define la POSICIÓN y el COMPORTAMIENTO que un ente o sector seguirá para RESPONDER al VIH/sida, a través de diferentes acciones. La política orienta decisiones y define responsabilidades, derechos y criterios a seguir.

¿A QUIÉN se dirige la POLÍTICA?

A todas y todos pero especialmente a las y los TRABAJADORES, que en sentido amplio comprenden:

- Solicitantes de empleo.
- Pasantes, practicantes y trabajadores en formación.
- En ejercicio de un empleo, fijo o temporal.
- Suspendidos temporalmente.
- Voluntarios que brindan apoyos técnicos o sociales.

¿Qué es VIH?

ES EL VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA. Es un virus que destruye el sistema inmunológico de un ser humano (sus defensas).

¿Qué es el SIDA?

ES EL SÍNDROME DE LA INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA por el avance de la infección por el VIH. Se caracteriza por la aparición de infecciones, cánceres o ambas.

ESTADO SEROLÓGICO

Es el GRADO DE CONCENTRACIÓN DEL VIRUS de una persona, lo que determina el nivel de peligro de transmisión. Es el resultado de la prueba o examen de VIH, que indica si se tiene o no la infección.

Definiciones y aclaraciones básicas

ESTIGMA por VIH/sida

Es una MARCA SOCIAL que le provoca a una persona que vive con VIH marginación y obstáculo para el pleno disfrute de su vida social.

DISCRIMINACIÓN por VIH/sida

La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación a que hace referencia el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

PERSONA que VIVE con VIH

En lugar de infectados por VIH debemos hablar de PERSONAS QUE VIVEN con VIH.

Cuando se habla de PERSONAS AFECTADAS se debe pensar en quien vive con VIH, su familia y las personas a su cargo, cuyas vidas han sido modificadas por la enfermedad.

VULNERABILIDAD frente al VIH/sida en el trabajo

Contexto de exclusión social y condiciones individuales que hacen que una PERSONA AUMENTE EL RIESGO DE INFECTARSE.

AJUSTES RAZONABLES por VIH/sida

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 tenga acceso a un empleo, o participe o pueda progresar en él.

Marco político y normativo

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, especialmente en sus artículos 1, 2, 4, 11, 24, 44, 46, 47, 51, 52, 72, 93, 94, 95, 98 y 100 relativos a los derechos de las personas y las obligaciones del Estado, respecto al desarrollo humano y específicamente en los ámbitos de salud, educación, trabajo y seguridad social.
- RECOMENDACIÓN SOBRE EL VIH Y EL SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO, 2010 (Num. 200) de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.
- REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo.
- Compromisos adquiridos por los Estados miembros, en la SESIÓN ESPECIAL SOBRE VIH/SIDA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS –UNGASS- de 2001. Comprende 18 indicadores básicos que permiten vigilar los progresos en el cumplimiento de la declaración de compromiso sobre el VIH/SIDA, adoptada en dicha Asamblea General.
- La POLÍTICA PÚBLICA respecto a la Prevención de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y la Respuesta a la Epidemia del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida – SIDA.
- LEY GENERAL Y SU REGLAMENTO para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de inmunodeficiencia adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA.

En esta ley se establece la creación del Programa Nacional de Prevención y Control de ITS/VIH/SIDA y de la Comisión Multisectorial, integrada por diversos entes del Estado y de la sociedad civil, coordinada por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social - MSPAS.

Definiciones y aclaraciones básicas

ESTIGMA por VIH/sida

Es una MARCA SOCIAL que le provoca a una persona que vive con VIH marginación y obstáculo para el pleno disfrute de su vida social.

DISCRIMINACIÓN por VIH/sida

La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación a que hace referencia el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

PERSONA que VIVE con VIH

En lugar de infectados por VIH debemos hablar de PERSONAS QUE VIVEN con VIH.

Cuando se habla de PERSONAS AFECTADAS se debe pensar en quien vive con VIH, su familia y las personas a su cargo, cuyas vidas han sido modificadas por la enfermedad.

VULNERABILIDAD frente al VIH/sida en el trabajo

Contexto de exclusión social y condiciones individuales que hacen que una PERSONA AUMENTE EL RIESGO DE INFECTARSE.

AJUSTES RAZONABLES por VIH/sida

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 tenga acceso a un empleo, o participe o pueda progresar en él.

