

El Desafío del HIV | SIDA

en el Ámbito Laboral:
Una Guía para la
INDUSTRIA DE LA HOSPITALIDAD



INTERNATIONAL
HOTEL & RESTAURANT
ASSOCIATION



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA

©Programa Conjunto de las Naciones Unidas para el HIV/SIDA (UNAIDS) y la Asociación Internacional de Hoteles y Restaurantes (AIH, 1999)

UNAIDS es el Programa Conjunto de las Naciones Unidas para el HIV/SIDA, que reúne al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial.

20, Avenida Appia, CH-1211, Ginebra 27, Suiza

Tel.: 41 (22) 791 3666

Fax: 41 (22) 791 4187

Correo electrónico: unaid@unaid.org

Sitio web: www.unaid.org

La AIH es una red global de operadores independientes y de cadenas de operadores, asociaciones nacionales, proveedores de hospitalidad y centros educativos dentro de la industria hotelero-gastronómica en más de 150 países. Como canalizadora de la industria, representa, protege, promueve e informa a sus miembros para que éstos puedan lograr sus objetivos.

251, calle del faubourg Saint Martin, 75010, París, Francia

Tel. : 33 (0) 1 44 89 94 00

Fax : 33 (0) 1 40 36 73 30

Correo electrónico: infos@ih-ra.com

Sitio Web: www.ih-ra.com

Todos los derechos reservados. Este documento puede ser libremente revisado, citado, reproducido o traducido, en parte o totalmente, siempre que se reconozca a la fuente. El documento no puede ser vendido o utilizado en conjunción con propósitos comerciales sin la previa aprobación escrita de UNAIDS y de la AIH.

Las designaciones empleadas y la presentación del material de este trabajo no implican en absoluto la expresión de ninguna opinión por parte de UNAIDS o de la AIH con respecto al estado legal de cualquier país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, o con respecto a la delimitación de sus fronteras y límites.

La mención de empresas específicas no implica que estén aprobadas o recomendadas por UNAIDS o por la AIH con preferencia sobre otras de similar naturaleza y que no hayan sido mencionadas. Exceptuando errores u omisiones, los nombres de productos de propiedad se distinguen por sus iniciales en mayúscula.

El Desafío del

HIV | SIDA

en el Ámbito Laboral:

Una Guía para la

INDUSTRIA DE LA

HOSPITALIDAD

producido por:

El Programa Conjunto de las Naciones Unidas para
el HIV | SIDA

y

La Asociación Internacional de Hoteles y Restaurantes

Ginebra y París, 1999



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA

"El SIDA es una enfermedad que puede y debe estar contenida a través de la educación y del entendimiento si nuestra industria va a enfrentar los desafíos del nuevo milenio."

Michael B. Pecera, ex Presidente de la AIH

"El SIDA es una cuestión de fondo: impacta en la productividad y en los negocios, en la moral de los empleados, en los costos de salud y en el poder adquisitivo."

James Reinholdt, Gerente General de las Aerolíneas Northwest de Asia.

"Es inevitable que una empresa que opere en los países en desarrollo pague por el SIDA. Sólo es cuestión de cuándo y cuánto."

Lee Smith, ex Presidente de Levi Strauss Internacional

"El SIDA es un desafío comercial y social no simplemente un tema de salud."

Un funcionario de gobierno de Tailandia

"Debemos crear un ámbito laboral que responda a las necesidades de la gente ya infectada. Lo más importante es la creación, dentro del trabajo, de una actitud hacia el SIDA que minimice las negativas consecuencias emocionales y sociales de la enfermedad."

I.M. Booth, Presidente y Ejecutivo de la Corporación Polaroid

"En términos del Índice de Desarrollo Humano, un 1% de incremento en la incidencia del HIV da como resultado un país que pierde 2,2 años de desarrollo."

Banco Asiático de Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Proyecto HIV

"Con los gobiernos del mundo esforzándose por la presión de los cambios masivos económicos y sociales, la esperanza de resolver muchos problemas reside en el desarrollo de las asociaciones público-privadas. Los gobiernos y los organismos no gubernamentales tienen un papel principal para desempeñar. Pero ellos nosotros- no podemos hacerlo solos. Necesitamos de la ayuda del sector privado para la lucha contra el HIV/SIDA."

Dr. Peter Piot, Director Ejecutivo de UNAIDS

"El riesgo del SIDA no es "quién" eres o "dónde" estás. El SIDA es "aquello" que haces."

Centro de Control de Enfermedades

"Todos los sectores y círculos de la sociedad tienen que estar involucrados como socios igualitarios para encarar el desafío del SIDA. La pandemia del SIDA está empeorando a una escala que hace imperativo un esfuerzo colectivo global."

Presidente Nelson Mandela, Presidente Honorario del Consejo Comercial Global

Prólogo

La AIH ha desarrollado esta publicación para que la industria mundial de la hospitalidad encaré el tema del HIV/SIDA en el ámbito laboral. La necesidad de lineamientos para construir una respuesta de la industria al tema del SIDA a nivel internacional, fue destacada primeramente por los seminarios de la AIH sobre Estrategias en Recursos Humanos, llevados a cabo en 1995. Los hallazgos de su *Documento sobre la Industria Mundial de la Hospitalidad "Hacia un Nuevo Milenio"*, publicado en 1996, remarcó la creciente preocupación de los consumidores con respecto a los temas de la salud. Estas preocupaciones y su impacto en el negocio de la hospitalidad fueron reiterados en los seminarios de la AIH sobre Seguridad y Prevención, convocados en agosto de 1998.

La Guía brinda información para hoteles y restaurantes de todas las categorías, para que desarrollen sus propias políticas sobre el HIV/SIDA y sus propios programas educativos de concienciación, y para ayudar a los empleados a que entiendan las causas y riesgos asociados con esta epidemia global, o pandemia.

La necesidad del más alto nivel gerencial para desempeñar un rol activo en el desarrollo de la respuesta al HIV/SIDA no puede ser sobreestimado. Al confrontar en forma directa y responsable al HIV/SIDA, los hoteleros y gastronómicos se unen a otros muchos negocios en todo el mundo que ya están liderando la lucha contra el HIV/SIDA, brindando información precisa a los empleados y sus familias, así como desarrollando políticas efectivas con respecto a los lugares de trabajo y los ámbitos de apoyo.

Un programa referente al SIDA y el ámbito laboral no tiene porqué ser complicado ni costoso. Planeando con anticipación, dejando de lado el tiempo y utilizando tales o cuales recursos, los profesionales de la hospitalidad pueden desarrollar un programa efectivo para manejar el impacto del HIV/SIDA, en forma exitosa.

Ésta es la primera vez que el Programa Conjunto de las Naciones Unidas para el HIV/SIDA (UNAIDS) ha conformado una sociedad con una asociación comercial internacional para encarar esta pandemia. El resultado es, creemos, altamente efectivo, y quisiéramos agradecer a UNAIDS por su generoso apoyo y aliento para producir estos lineamientos.

Dr. Osmane AIDI
Presidente de la AIH

Reconocimientos

Esta Guía fue investigada y escrita por los consultores John Lloyd y Bruce Abramson, y editada por la Dra. Ginger Smith. Fue desarrollada en colaboración con las siguientes unidades dentro de UNAIDS:

- el Programa de Establecimientos Institucionales
- Relaciones Exteriores
- el Centro de Documentación

También deseamos agradecer a las empresas que brindaron información y ejemplos, y a los que citamos a continuación por su revisión y aporte para el Informe:

- EQUIPO DE REVISIÓN:

- . William Black, gerente general, Hotel The Regent de Bangkok
- . Hazel Hamelin, director de comunicaciones de la AIH en París
- . Emily Lane, Corporación Bass, Londres
- . Jeff Monford, Fondo Nacional del SIDA, EE.UU. de América
- . Nicola Pogson, director del programa de desarrollo de la AIH, París
- . Anthony Pramualratana, director ejecutivo, Coalición Comercial de Tailandia para el SIDA
- . Michael Rumke, ex vicepresidente 1ro. de recursos humanos, Holiday Hospitality, Atlanta, EE.UU.
- . BJ Stiles, presidente y ejecutivo del Fondo Nacional del SIDA, EE.UU.

- LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES TAMBIÉN HAN HECHO SU APOORTE A ESTA GUÍA:

- . HOLTREC (Confederación de Asociaciones Nacionales de Hoteles, Restaurantes, Cafés y Establecimientos Afines en la Unión Europea y el Área Económica Europea)
- . AH&MA (Asociación Americana de Hoteles y Moteles), particularmente por permitirnos utilizar el material de su guía "SIDA: Preguntas y Respuestas para los Empleados de la Industria del Alojamiento".
- . DAKA Internacional. EE.UU. de América

Nuestro agradecimiento a la Coalición Comercial de Tailandia para el SIDA por copatrocinar esta publicación.

La Coalición Comercial de Tailandia para el SIDA es una alianza sin fines de lucro entre los sectores comerciales privados con el objetivo de apoyar la respuesta de los negocios al HIV/SIDA a través de políticas apropiadas y educación dentro del ámbito laboral.

Indice

Prólogo	1
Reconocimientos	3
<hr/>	
Introducción	7
Los negocios en un mundo con HIV/SIDA	7
Cómo puede ayudar esta Guía a enfrentar el desafío	8
Aprobación al más alto nivel	9
El plan de acción debe ser su plan	9
<hr/>	
Primera Parte:	
Hechos Básicos sobre el HIV y el SIDA	10
¿Qué es el HIV, y qué es el SIDA?	10
¿Cómo se transmite el HIV?	11
¿Cómo no se transmite el HIV?	11
Implicancias de vivir y trabajar con HIV en la industria de la hospitalidad	11
<hr/>	
Segunda Parte:	
El Proteger a sus Trabajadores, Protegerá a su Negocio	14
Tres impactos directos del HIV en los negocios	14
Tomando medidas para proteger a los trabajadores	15
<hr/>	
Tercera Parte:	
La Creación de un Ámbito Laboral Responsable	16
Sección A: ¿Qué es...?	16
¿Qué es una política sobre HIV?	16
¿Qué es la educación preventiva del HIV?	17
¿Cuáles son las prácticas laborales adecuadas?	18
Sección B: ¿Cómo hacer para...?	20
¿Cómo hacer para crear una política sobre HIV dentro de su negocio?	20
¿Cómo hacer para brindar educación preventiva del HIV dentro del ámbito laboral?	22
¿Cómo hacer para tener prácticas laborales adecuadas?	23



Cuarta Parte:		
Más Allá del Ámbito Laboral		
La Participación de la Comunidad		25
Brindar servicios y/o información para huéspedes y clientes		25
Educar a las familias de los empleados sobre el HIV y el SIDA		25
Acción comunitaria para disminuir la diseminación del HIV		26
Brindar recursos para los esfuerzos en su comunidad o país		26
<hr/>		
Quinta Parte:		
¿Quiénes Pueden Ayudar?		28
Organizaciones locales y nacionales de SIDA y de salud pública		28
Sindicatos y organismos de empleo, nacionales y regionales		28
Otros negocios con programas de HIV		28
Organizaciones internacionales laborales y de salud		28
Sitios de Internet		28
<hr/>		
Apéndices		
1: Ejemplo de política hotelera sobre HIV/SIDA		29
2: Preguntas y respuestas comunes sobre HIV/SIDA		32
3: Diez principios para manejar los desafíos del HIV/SIDA en el ámbito laboral		35
4: Primeros auxilios básicos y HIV/SIDA Precauciones universales		36
<hr/>		
Cifras		
Gráfico 1	Adultos y niños viviendo con HIV/SIDA, estimados hasta fines de 1998	12
<hr/>		
Cuadros		
Cuadro 1	Estadísticas y cifras regionales sobre HIV/SIDA	13



Introducción

LOS NEGOCIOS EN UN MUNDO CON HIV/SIDA

Casi todos en el mundo hoy han escuchado sobre el SIDA y saben que es una seria amenaza para la vida. Es menos conocido que el HIV -el virus que causa el SIDA- continúa esparciéndose por todo el mundo a niveles alarmantes. Ahora denominada epidemia global (pandemia), la infección con HIV está causando un serio impacto en las vidas personales, la sociedad y la economía.

- Solamente en 1997, más de 5.800.000 personas acabaron de infectarse con el virus HIV, representando 16.000 infecciones por día.
- En el mismo año, más de 2.300.000 personas fallecieron a causa del SIDA. Desde que la epidemia comenzó, a principios de la década del 80, el SIDA ha tomado las vidas de casi 12 millones de personas en todo el mundo.
- Bastante más de 32 millones de personas están actualmente viviendo con HIV/SIDA, la mayoría de los cuales están en sus mejores años para la productividad económica.
- Un estudio de McGraw Hill ha estimado que para el año 2000, el costo económico mundial de la epidemia igualará entre el 1 y el 4% del PBI de los EE.UU. de América.
- También para el año 2000, las estimaciones indican que el impacto en las economías asiáticas ascenderá a 38-52 mil millones de U\$S.
- En países con índices muy altos de infección con HIV, el Banco Mundial predice reducciones en el crecimiento económico de un 15 a un 25% del PBI.
- Los esfuerzos preventivos han demostrado ser eficaces cuando la información, la educación sobre el sexo protegido, y los servicios han estado disponibles. Los países que han implementado fuertemente tales paquetes han tenido éxito en estabilizar e inclusive reducir los índices de infección.
- 27 países, por otra parte, han experimentado un incremento de más del 100% en nuevas infecciones con HIV entre 1995 y 1997.

Tenemos un panorama que es una tragedia personal para mucha gente. También es un panorama que afecta a los negocios, tanto grandes como pequeños, debido a:

- La productividad reducida por la creciente pérdida de personal experimentado.
- Los costos crecientes de las obras sociales para empleados, incluyendo servicios médicos y jubilaciones.
- La pérdida de la moral de los trabajadores cuando las empresas no son capaces de responder a los desafíos del HIV/SIDA dentro de los lugares de trabajo.

A medida que se evidencia más el impacto del HIV/SIDA en el lugar de trabajo, un mayor número de negocios, incluyendo aquellos en la industria de la hospitalidad, están brindando capacitación a sus empleados en el mismo ámbito y programas educativos sobre cómo evitar el contagio por HIV. Los negocios están formando coaliciones integradas por organizaciones de los sectores público, privado y sin fines de lucro, para brindar educación sobre la



prevención del HIV en formas redituables. Los empleadores se están esforzando para que sus empleados infectados con HIV trabajen por tanto tiempo como sea razonable y les sea médicamente recomendable -para el mutuo beneficio del negocio y del trabajador individual.

Además, los negocios están reconociendo que, debido a la falta de conocimiento y de comprensión del HIV y del SIDA, algunos de sus empleados pueden tener actitudes negativas potenciales con respecto a trabajar con una persona infectada. En respuesta a este problema, los empleados están dando pasos activos hacia la promoción de un ámbito laboral positivo, de forma tal que aquellos que conviven con el HIV puedan continuar trabajando como empleados valorados, por el tiempo que sean capaces clínicamente para desempeñar las tareas que les competen.

A través de políticas pro-activas sobre HIV y los programas de educación preventiva, los empleadores están protegiendo a sus empleados, lo que a su vez protege al negocio. Además, están realizando importantes aportes a los esfuerzos nacionales e internacionales para disminuir, y eventualmente contener, la epidemia del HIV.

La AIH apoya totalmente estos esfuerzos y produce esta Guía en cooperación con UNAIDS para ayudar a que millones de empresas en la industria global de la hospitalidad asuman roles de liderazgo en brindar a sus empleados las políticas de prevención del HIV en el ámbito laboral, así como programas educativos.

CÓMO PUEDE AYUDAR ESTA GUÍA A ENFRENTAR EL DESAFÍO

La AIH y UNAIDS han publicado esta Guía para que los miembros de la Asociación puedan dar pasos prácticos que les ayuden a proteger a sus empleados y a sus negocios frente a la epidemia del HIV. La industria de la hospitalidad tiene el orgullo de ser un sector de servicios de "alto vuelo" que contiene a mucha gente. El vasto personal, bien entrenado y motivado brinda servicios a millones de huéspedes cada año. La industria de la hospitalidad está basada en la dedicación a la calidad del servicio y a la satisfacción del cliente.

Salvaguardar a los trabajadores, por lo tanto, debe ser una principal prioridad para cada hotel y restaurante debido a que el buen sentido comercial así lo indica.

El objetivo de esta Guía es el de asistir a los hoteles y restaurantes en la protección de sus trabajadores, y, al hacerlo, proteger también la viabilidad de sus negocios. Para lograr este objetivo, la Guía brinda sugerencias para pasos que Ud. puede dar en tres áreas de acción. Las mismas se detallan en la Tercera Parte. Con estas sugerencias, Ud. podrá:

ACCIÓN 1

Crear una política sobre temas relacionados con el HIV que se adecue a su ámbito laboral

ACCIÓN 2

Brindar educación preventiva y capacitación para sus empleados sobre cómo evitar el contagio con HIV, ya sea dentro como fuera del trabajo

ACCIÓN 3

Tratar con equidad a todos los empleados, especialmente a aquellos que conviven con HIV o SIDA

PARA BRINDAR MAYOR ASISTENCIA, LA GUÍA TAMBIÉN PRESENTA:

- Datos básicos sobre el HIV y el SIDA, necesarios para elaborar políticas de adaptación al trabajo con respecto a los empleados que conviven con la infección de HIV (*en la Primera Parte*).
- Un panorama de cómo la epidemia del HIV afecta a los objetivos, referentes a la productividad, los costos y la moral (*en la Segunda Parte*).
- Sugerencias sobre cómo efectuar una evaluación del actual posicionamiento del negocio para enfrentar el desafío del HIV, y cómo preparar un plan de acción (*en la Tercera Parte*).



- Una cantidad de herramientas prácticas, incluyendo ejemplos de políticas laborales exitosas sobre el HIV, que están siendo utilizadas en hoteles (en el Apéndice 1) y un formulario de preguntas y respuestas apto para su fotocopiado (en el Apéndice 2).
- Sugerencias para acciones que beneficien a su negocio y que su empresa puede llevar a cabo más allá del ámbito laboral (en la Cuarta Parte).
- Información sobre organizaciones para contactar para mayor asistencia en la creación e implementación de un plan de acción (en la Quinta Parte).

APROBACIÓN AL MÁS ALTO NIVEL

Esta Guía será el marco para conducir una evaluación sobre cómo su negocio, está respondiendo actualmente a la amenaza de la epidemia del HIV y para preparar un plan de acción. Es mejor convocar a un miembro ejecutivo en la planificación. Cuando se busca la aprobación del más alto nivel ejecutivo, se cuenta con alguien que apoye su plan final, y esto aumentará las posibilidades de éxito.

Cualquier acción que emprenda será una inversión para salvaguardar su fuerza laboral y necesita ser tratada como algo tan importante como cualquier otra decisión de negocios. La mayoría de las acciones requieren desembolsos modestos, mientras que los costos actuales de cualquier negocio en particular dependerán de una cierta cantidad de factores. Muy pocos o ninguno de los pasos que los empleadores darán para encarar el desafío del HIV serán medidas a corto plazo. El virus del HIV será una epidemia durante por lo menos la próxima década, y un plan de acción para su hotel o restaurante debe ser diseñado para una utilidad y una efectividad a largo plazo.

EL PLAN DE ACCIÓN DEBE SER SU PLAN

Su plan de acción debe estar adecuado a su situación comercial en particular. A pesar de que la AIH cree firmemente que todo hotel y restaurante puede -y debe- tomar medidas en las tres áreas de acción, nos damos cuenta de que no existe un plan único que sea adecuado para todos los establecimientos comerciales. Los pasos específicos que dé su hotel o restaurante -su orden de prioridades, el ritmo con el que marche, el tiempo, la energía y los recursos que emplee, y cómo sus políticas y programas evolucionarán con el tiempo- serán decisiones de negocios basadas en muchas consideraciones.

Esta Guía ha sido escrita como un marco general para realizar una evaluación y una planificación de la acción. Le dará una mano en el proceso. Pero, debido a la gran diversidad dentro de la industria mundial de la hospitalidad, existen factores únicos de su situación que deberán ser considerados. Esta diversidad incluye las diferencias en los países con respecto a los índices de infección por HIV, en los costos para hacer negocios, en las leyes laborales y en las prácticas comerciales, y también en las culturas.

Las diferencias culturales desempeñan un papel especial en las políticas y programas de prevención del HIV. Aquí va un ejemplo. En Asia y en África, la principal forma de contraer el HIV es a través de las relaciones sexuales "no protegidas". Es esencial que la educación preventiva del HIV discuta este tema. Discutir cuestiones sexuales a nivel público provoca diferentes niveles de aceptación dentro de las diversas culturas. Cada país, sin embargo, cuenta con especialistas en promoción de la salud, capacitados para enseñar sobre la prevención del HIV en forma efectiva y culturalmente apropiada, los cuales pueden ser convocados para asistir a los negocios en el diseño e implementación de las políticas y de los programas educativos sobre prevención del HIV.

A pesar de que nuestra industria tiene una gran diversidad, la AIH cree que ninguna diferencia, incluyendo las culturales, debería ser tan importante como para elevar barreras para dar los pasos en los tres campos de acción. Al contrario, las diferencias son consideraciones inherentes al diseño de planes de acción locales y específicos.

Todas las sugerencias ofrecidas en la Guía están basadas en las experiencias de negocios de todo el mundo, sólo algunas de ellas en la industria de la hospitalidad. En un sentido, entonces, no hay nada "nuevo" que esté presentado aquí, porque ya todo lo sugerido ha sido probado como algo con buen sentido comercial.

Lo que es nuevo es la creciente concienciación dentro de la comunidad comercial mundial -y en la industria de la hospitalidad- de que los empleadores deben por lo menos tomar algunas medidas frente a la creciente amenaza que el HIV plantea para los trabajadores, y para la rentabilidad en el ámbito de los negocios.



Parte I

Hechos Básicos Sobre el HIV y el SIDA

- ¿Qué es el HIV, y qué es el SIDA?
- ¿Cómo se transmite el HIV?
- ¿Cómo no se transmite el HIV?
- Implicancias de vivir y trabajar con HIV en la industria de la hospitalidad

¿QUÉ ES EL HIV, Y QUÉ ES EL SIDA?

La diferencia entre el HIV y el SIDA se confunde con facilidad. El HIV es un virus que produce una enfermedad, cuya última fase es denominada SIDA.

HIV significa "virus de inmuno (inmunológica) deficiencia humana". El virus ataca el sistema inmunológico del cuerpo lo que lo lleva a estar desprotegido contra otras infecciones. Son estas otras enfermedades, denominadas infecciones "oportunistas", las que eventualmente conducen a la muerte. Una persona puede parecer y sentirse saludable y transmitir, sin saberlo, el virus a otro ser humano.

La etapa final de la enfermedad del HIV, se conoce como SIDA, sigla que significa "Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida". Una persona que "tiene SIDA -o que "vive con SIDA"- tendrá defensas inmunológicas severamente debilitadas, que lo harán vulnerable a una enfermedad que ponga en riesgo su vida. El tiempo que lleva desde la contagio con HIV hasta el desarrollo de la fase del SIDA puede variar entre 2 hasta 15 años. Muchas personas con HIV continúan siendo productivas hasta la etapa final de la enfermedad.

Una infección con HIV conduce, eventualmente, a la muerte. Actualmente, no existe una vacuna contra el virus, y no tiene cura. Existen drogas que pueden retrasar el avance de la infección en muchos pacientes, prolongando su expectativa de vida en cierta cantidad de años. La comunidad científica está luchando por mejorar estas drogas, para hacerlas menos costosas y para desarrollar una vacuna.

La dura realidad del HIV en este momento, es que es en definitiva una enfermedad mortal, y no existe cura ni vacuna en el horizonte. Por este motivo, todos los sectores de la sociedad civil -gobierno, autoridades en salud pública, científicos, educadores, asistentes sociales, organismos no gubernamentales- de todo el mundo están enfatizando la prevención del contagio por HIV.

¿Cuáles son los hechos?

Es común que la gente hable de la "prevención del SIDA" o sobre una persona que "murió de SIDA". Ésta es, en realidad una forma abreviada de hablar de desarrollo completo de una infección con HIV. El hecho es que: el SIDA no es el virus. Correctamente hablando, una persona no morirá de SIDA. SIDA es más bien el nombre para la última etapa o síndrome de una infección por HIV. La infección por HIV será la causa indirecta de la muerte, siendo la causa directa las otras enfermedades, tales como la neumonía, que se aprovechan del sistema inmunológico debilitado.



¿CÓMO SE TRANSMITE EL HIV?

Las investigaciones científicas de los últimos 15 años han establecido cómo se transmite el HIV entre las personas -y cómo no se transmite.

Una persona puede contagiarse el HIV en las siguientes formas:

- A través de relaciones sexuales "no protegidas" con alguien que tiene HIV - por lejos la causa más común de la diseminación del HIV en el mundo.
- De la madre al hijo - durante el embarazo, el parto o a través del amamantamiento.
- A través de la sangre o "productos sanguíneos", o tejidos o células que contengan el virus - esta forma de transmisión incluye las transfusiones de sangre o de productos sanguíneos contaminados, el uso de agujas o jeringas contaminadas con HIV, y los trasplantes de tejidos y órganos infectados.

● Con respecto a la industria de la hospitalidad, existe la posibilidad de que las agujas hipodérmicas puedan ser dejadas en los cuartos de hotel o en otras partes del establecimiento. La probabilidad de contagiarse con el HIV a través de una aguja al manipular jeringas descartables es, estadísticamente, bastante poca; sin embargo, existen, en realidad, otros riesgos para la salud implícitos como la infección con hepatitis B (otro virus mortal), con tétano (una bacteria mortal), u otros gérmenes; por lo tanto, todo el personal hotelero-gastronómico debe estar entrenado y debe ser supervisado para evitar accidentes al hacer la limpieza o al descartar agujas hipodérmicas.

● La manipulación de sábanas manchadas con sangre, las cortaduras con objetos o el derramamiento de sangre, deben seguir las Precauciones Universales (*Ver Apéndice 4*). Debido a que la piel es una barrera protectora, los virus -incluyendo al HIV y a la hepatitis- solamente pueden entrar a través de una cortadura o de una herida abierta, o posiblemente a través de la membrana mucosa. Esta forma de entrada implica un riesgo insignificamente pequeño.

¿CÓMO NO SE TRANSMITE EL HIV?

El HIV no se transmite por:

- Contacto físico en un lugar común - como estrechar manos, abrazar, o besar socialmente a alguien infectado con HIV.
- Tocar objetos públicos -tales como teléfonos, asientos de inodoros, picaportes, o utilizar bebederos y piletas de natación.
- Toser y estornudar
- Picaduras -de mosquitos y otros insectos
- Utilizar cubiertos y vajilla o consumir alimentos o bebidas -manipulados por alguien con HIV.

Este punto es importante para la industria de la hospitalidad. Es importante que un programa de prevención del HIV para empleados deje bien claro que aun introduciendo sangre infectada con el HIV en un utensilio o en un alimento que sea consumido por otro empleado o cliente, no existe riesgo de contagio. El HIV es un virus frágil que es asesinado por los ácidos gástricos.

VIVIR Y TRABAJAR CON HIV EN LA INDUSTRIA DE LA HOSPITALIDAD

Los hechos básicos sobre el HIV y el Sida tienen dos importantes implicancias para las políticas de personal en hoteles y restaurantes:



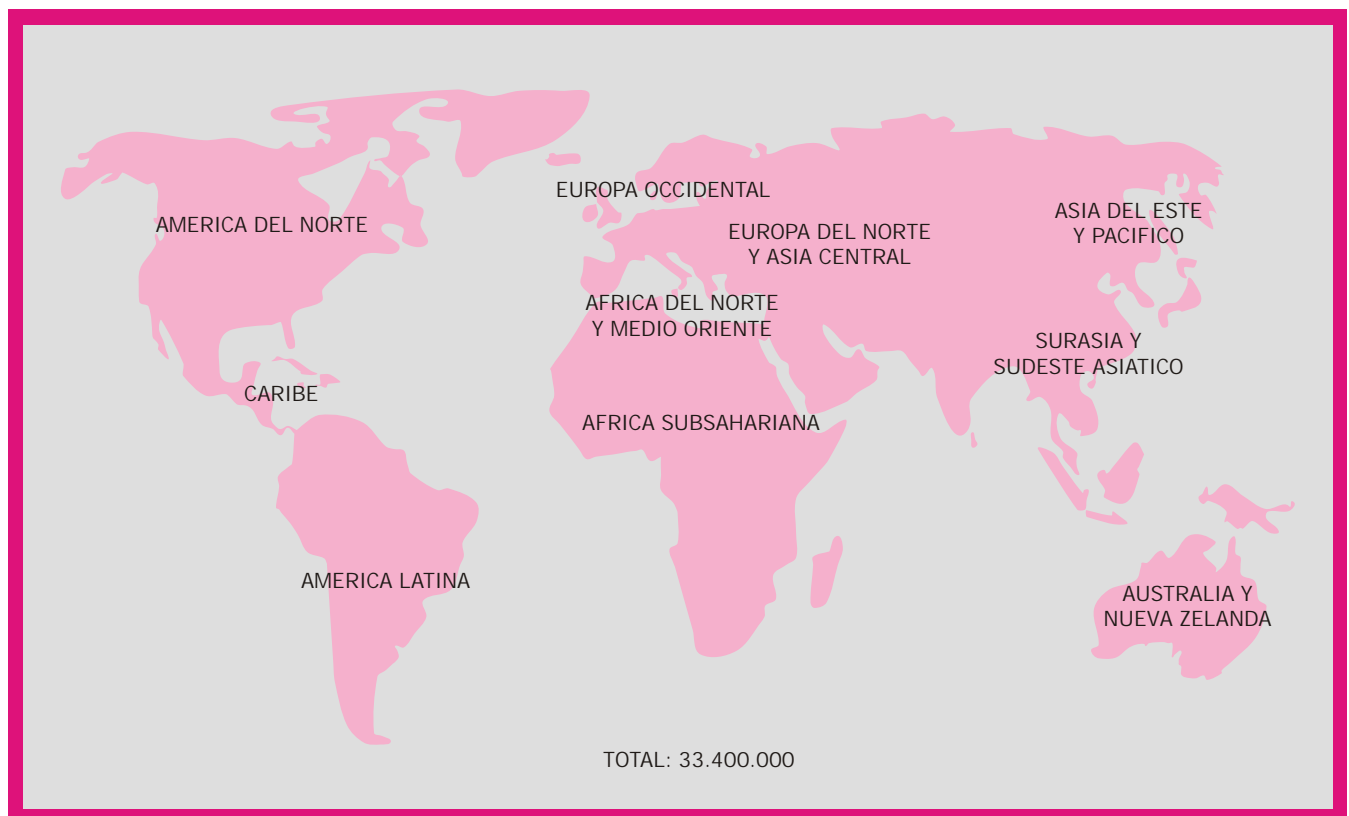
- Posibilidades desestimables de contagio con HIV - La posibilidad que los empleados con HIV puedan contagiar a un compañero o a un cliente en el curso de su trabajo es desestimable. El mero hecho que un empleado o aspirante a un empleo tenga HIV, aun si ha llegado a la etapa del SIDA, no es en sí mismo un fundamento válido para tomar una posición reaccionaria desde arriba, con respecto a los tipos de tareas que puedan ser, razonable y apropiadamente, desempeñadas por la persona dentro de la industria de la hospitalidad.
- Aptitud para el trabajo - Una persona que vive con HIV, aun si la infección ha llegado a la etapa del SIDA, puede todavía estar "apto para trabajar". El simple conocimiento de que un individuo en particular "tenga HIV" o "tenga SIDA", no es información suficiente por sí misma como para tomar una decisión sobre esa persona. Lo que se necesita es una decisión individualizada, una que tenga en consideración el estado clínico actual de la persona, y luego relacione ese estado de salud con las tareas específicas del empleo.

El Apéndice 2 muestra una lista de las preguntas y respuestas más comunes sobre el HIV/SIDA.

La estrella del básquet, Magic Johnson, es un ejemplo conocido de una persona con HIV que todavía puede ser activa. Aun después de conocer su enfermedad, siguió practicando el deporte. Él mismo evaluó si su salud física podía o no, satisfacer las exigencias de este deporte.

GRAFICO 1: Adultos y niños que viven con HIV/SIDA estimados hasta fines de 1998

(fuente: UNAIDS / OMS) (*)



(*) Nota del Traductor: las cifras de cada una de las regiones geográficas no fueron puestas en esta traducción, porque son ininteligibles.



CUADRO 1: Estadísticas y cifras sobre HIV / SIDA

(fuente: actualización de la epidemia del SIDA - diciembre de 1998)

Región	Comienzo de la epidemia	Adultos y Niños con HIV / SIDA	Adultos y Niños recién infectados con HIV	Índice de preeminencia de adultos (1)	% de mujeres HIV positivo	Principales formas de transmisión p/adultos con HIV / SIDA (2)
Africa Subsahariana	fines de los 70 principios de los 80	22,5 millones	4 millones	8%	50	Hétero
Africa del Norte & Medio Oriente	fines de los 80	210.000	19.000	0,13%	20	UID / Hétero
Sur & Sudeste de Asia	fines de los 80	6,7 millones	1,2 millones	0,69%	25	Hétero
Asia del Este & Pacífico	fines de los 80	560.000	200.000	0,068%	15	UID / Hétero / HSH
América Latina	fines de los 70 principios de los 80	1,4 millones	160.000	0,57%	20	HSH / UID / Hétero
Caribe	fines de los 70 principio de los 80	330.000	45.000	1,96%	35	Hétero / UID
Europa del Este y Asia Central	principios de los 90	270.000	80.000	0,14%	20	UID / HSH
Europa Occidental	fines de los 70 principios de los 80	500.000	30.000	0,25%	20	HSH / UID
América del Norte	fines de los 70 principios de los 80	890.000	44.000	0,56%	20	HSH / UID / Hétero
Australia y Nueva Zelanda	fines de los 70 principios de los 80	12.000	600	0,1%	5	HSD / UID
TOTAL		33,4 millones	5,8 millones	1,1%	43	

(1) La proporción de adultos (de 15 a 49 años de edad) que viven con HIV/SIDA en 1998, utilizando los censos de población de 1997.

(2) HSH (transmisión sexual entre hombres que tienen sexo con hombres), UID (transmisión a través del uso de drogas inyectables), Hétero (transmisión heterosexual)



Parte II

El Proteger a sus Trabajadores, Protegerá a su Negocio

- Tres impactos directos del HIV en los negocios
- Tomando medidas para proteger a los trabajadores

El HIV afecta a los negocios en tres formas directas -productividad, beneficios para los empleados y moral.

Sin importar cuál sea el índice de contagio por HIV en su país, existe una necesidad de tomar medidas para proteger a sus trabajadores.

TRES IMPACTOS DIRECTOS DEL HIV EN LOS NEGOCIOS - PRODUCTIVIDAD, BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS Y MORAL

PRODUCTIVIDAD

La productividad de su empresa puede verse afectada por:

- Un creciente ausentismo debido a licencias por enfermedad o por el cuidado de un familiar enfermo con HIV/SIDA.
- Un creciente cambio de empleados debido a la pérdida prematura de los servicios de personal experimentado, y
- Menor productividad por parte de los nuevos empleados quienes necesitarán ser capacitados.

Se han efectuado varios análisis de impacto de costos por parte de empresas en varias partes del mundo, a pesar de que ninguna trata específicamente a la industria de la hospitalidad. Un estudio, por ejemplo, en Kenia informó, que el HIV/SIDA le cuesta a una empresa U\$S 25 por empleado anualmente y este costo subirá a U\$S56 en varios años si no se controla el índice de contagio por HIV. Existe una clara evidencia de que la educación preventiva le reportará significativos ahorros a largo plazo.

BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS

El HIV/SIDA incrementa los costos de beneficios para empleados debido a:

- Una creciente demanda de atención médica de los servicios de salud de la empresa.
- Un retiro anticipado.
- Pagos prematuros de fondos de pensión, debido a muertes tempranas.
- Costos crecientes de pólizas de seguro.

Se necesita una acción administrativa temprana para asegurar que el paquete de beneficios para los empleados permanezca económicamente viable. Preparar a su empresa para administrar el bienestar de los empleados antes de que se vea afectado por el HIV/SIDA, resultará al final, en operaciones de costo efectivo.



MORAL

A pesar de que casi todo el mundo ha oído hablar del SIDA, aún persisten muchos malentendidos y muchas falsas creencias sobre el contagio por HIV. Si a los empleados les falta conocimiento sobre el HIV y el SIDA, la normal conducción de un negocio puede verse afectada por:

- Temores infundados de ser infectados, lo que puede conducir a la negativa de trabajar con un empleado del cual se sabe, o se rumorea que tiene HIV o SIDA.
- Falsas creencias y estigmatización, lo que puede ser devastador para el empleado que está siendo maltratado, y
- La discriminación en la toma de decisiones sobre el personal, por ejemplo, con el resultado del injustificado despido de un empleado con HIV.

TOMANDO MEDIDAS PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES

Sin importar cuál sea el índice de contagio por HIV en su país, existe la necesidad de tomar medidas para proteger a sus trabajadores.

Existen grandes diferencias entre los índices de contagio por HIV entre los países. Sin embargo, a medida que Ud. evalúe cómo su negocio está enfrentando el desafío del HIV, el índice total de contagio por HIV en su país, sólo debe ser una de las tantas consideraciones, y debe estar dentro de su contexto. Se deberían considerar una cantidad de otros factores:

- 1. Un "bajo" nivel de preeminencia de HIV en el país en donde opera su empresa no se debe malinterpretar como que sus trabajadores están a salvo del virus.

Por ejemplo, en los Estados Unidos, que cuenta con un nivel relativamente bajo de casos, el contagio con HIV fue la causa principal de muerte en 1994 para hombres entre las edades de 25 a 44 años. El HIV fue la tercera causa de muerte para las mujeres dentro del mismo grupo etario. Por consiguiente un índice bajo, o más bajo de contagio, de ninguna manera elimina la amenaza del HIV como un principal tema de la salud pública y como una causa de severas pérdidas económicas potenciales para los empleadores.

Una persona en un país con un nivel de HIV bajo que se involucra con un comportamiento de riesgo -por ejemplo, tener varias parejas sin usar preservativo- está en mayor peligro de contraer el virus que una persona en un país con un nivel de HIV alto, pero que tiene un único compañero.

- 2. Como la epidemia del HIV está en continua expansión, es importante considerar las tendencias que definen su crecimiento y distribución en su país (o países) de operación.

Entre 1995 y 1996, por ejemplo, 27 países en el mundo vieron cómo sus índices de contagio más que se duplicaron, incluso con varios países experimentando un salto mortal séxtuple.

- 3. La industria de la hospitalidad tiene mayores oportunidades de contacto directo entre el cliente y el personal de lo que tienen otras industrias.

Esta característica única de nuestra industria hace perentorio que brindemos a nuestros trabajadores toda la información y el entrenamiento necesarios para ayudarlos a tomar decisiones responsables.

- 4. Existen riesgos ocupacionales distintivos de nuestra industria que han provocado algunos temores o conceptos equivocados sobre el HIV/SIDA.

Su personal debe ser adecuadamente educado sobre las medidas de seguridad, tales como la manipulación de blanquería o de indumentaria manchada con sangre, el descarte de jeringas y objetos con filo, el tratamiento de cortes con cuchillos, aun sabiendo que estos accidentes no conllevan a un riesgo de transmisión del HIV/SIDA.

- 5. Considerar los beneficios de cada una de las tres áreas de acción sugeridas -una política por escrito que cubra los temas relacionados con el HIV, la educación preventiva sobre el HIV, y decisiones de personal equitativas.

El realizar acciones positivas envía dos mensajes a sus trabajadores: en primer lugar, que Ud. está determinado a salvar su empresa de los costos que produce el HIV/SIDA; y en segundo lugar, que Ud. desea proteger a sus empleados. Las experiencias de los hoteles y restaurantes que han hecho esto, demuestra que tales acciones se retribuyen con una mayor productividad y lealtad del personal. También crea una imagen positiva de la compañía dentro de la comunidad, lo que redundará en un mayor número de clientes.



Parte III

La Creación de un Ámbito Laboral Responsable

- Sección A: ¿Qué es...?
¿Qué es una política sobre HIV?
¿Qué es la educación preventiva del HIV?
¿Cuáles son las prácticas laborales adecuadas?
- Sección B: ¿Cómo hacer para...?
¿Cómo hacer para crear una política sobre HIV dentro de su negocio?
¿Cómo hacer para brindar educación preventiva del HIV dentro del ámbito laboral?
¿Cómo hacer para tener prácticas laborales adecuadas?

Ahora que Ud. está familiarizado con algunos de los hechos más importantes sobre el HIV/SIDA, Ud. podrá desarrollar un programa efectivo sobre el HIV que le ayudará a proteger a los empleados de su negocio.

En la Parte III, se le presentan los tres componentes esenciales de un programa sobre HIV para el ámbito laboral:

- La creación de una política sobre HIV para su negocio.
- La provisión de educación preventiva del HIV en el ámbito laboral.
- Contar con prácticas de empleo equitativas.

La Tercera Parte de la guía se divide en dos secciones. La Sección A explica brevemente qué son estos componentes y los conceptos que contienen.

La Sección B sugiere cómo desarrollar cada uno de estos componentes dentro de su ámbito laboral.

Es importante leer la Sección A antes de intentar los pasos de la Sección B, ya que los conceptos explicados en la primera lo ayudarán a desarrollar su programa

SECCIÓN A: ¿QUÉ ES...?

1. ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA SOBRE HIV?

El propósito de una política sobre HIV es:

- Establecer una consistencia dentro de su empresa en concordancia con la legislación local y nacional,
- establecer niveles del comportamiento esperado de todos los empleados y
- guiar a todos los empleados sobre cómo encarar al HIV y a dónde recurrir para asistencia.

Una política sobre HIV no es simplemente un documento. Es un conjunto de lineamientos que afirman la posición y las prácticas de la empresa para prevenir la transmisión del HIV y para manejar los casos de contagio con HIV entre los empleados. Su política debe diseñarse de manera que sea sensible a la naturaleza de su negocio (como su servicio, ubicación y tamaño) y a la vez, que brinde una guía clara y adecuada sobre lo que ya se conoce sobre el HIV y su relación con los trabajadores (*La política del Hotel Regent de Bangkok se*



encuentra al final de esta sección; otros ejemplos de políticas hoteleras están en el Apéndice 1).

Su política sobre HIV puede contener muchas páginas o ser tan corta como unos pocos párrafos, dependerá de que brinde instrucciones y procedimientos detallados sobre cómo la política será implementada, o de que simplemente destaque lineamientos generales. La mayoría de los empleadores encuentran que desarrollar una política sobre HIV les lleva menos tiempo del que esperaban, es una experiencia valiosa, y que la respuesta de los empleados es sorprendentemente favorable. Recuerde: que el más alto nivel gerencial debe estar involucrado en el diseño de estas políticas.

2. ¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN PREVENTIVA DEL HIV?

Un programa educativo sobre prevención del HIV para el ámbito laboral podrá:

- Ayudar a evitar que sus empleados se contagien con el HIV,
- facilitar que su personal acepte a un compañero infectado,
- darles a los jefes y a los empleados la oportunidad de conversar y de aprender sobre el HIV y el SIDA, y
- traducir esto en una mayor lealtad y moral entre los trabajadores protegiendo a su negocio de la discontinuidad.

Cualquiera sea su formato o fuente, el mejor programa de educación preventiva es aquel que responda a las preguntas de los empleados. Los contenidos de todos los programas educativos sobre HIV en el ámbito laboral, ya sean formales o informales, deben considerar la diversidad cultural de sus empleados y los factores que puedan incrementar su vulnerabilidad al contagio con HIV. El programa para el ámbito laboral debe cubrir no solamente la información fáctica sobre el SIDA, la transmisión del HIV, las prácticas sexuales seguras, sino también temas tales como el abuso del alcohol y las drogas (incluyendo las inyectables), y la sexualidad, que son temas importantes relacionados con el HIV/SIDA.

Ningún negocio es demasiado grande, o demasiado pequeño, como para tener un programa educativo de prevención del HIV. El programa no tiene que quitar tiempo valioso que debe destinarse a otras preocupaciones comerciales más urgentes, tampoco debe ser costoso. Es posible que Ud. ya haya dedicado tiempo y recursos de su empresa para capacitar a sus empleados para tareas en particular, vitales para el desempeño de sus tareas. Incluir un programa educativo de prevención del HIV los ayudará a permanecer saludables y productivos.

Su programa educativo de prevención del HIV debe realizar lo siguiente:

Brindar información básica sobre el HIV y el SIDA

Su programa debe brindar una información precisa y actualizada sobre el HIV/SIDA, sobre el justo tratamiento de las personas que viven con HIV o SIDA, y sobre la política de su empresa con respecto al HIV. Ya se ha desarrollado un excelente material con fines educativos y que se puede encontrar dentro de su programa nacional o local sobre HIV/SIDA o sobre salud pública (ver Parte V).

Discutir y promocionar los métodos de prevención

Debido a que la utilización regular y correcta del preservativo es esencial para la prevención del HIV y otras enfermedades de transmisión sexual (STD - SEXUAL TRANSMITTED DISEASES), su programa debe enfatizar esto, así como otros métodos de prevención.

A menos que Ud. tenga la certeza de que se pueden conseguir preservativos confiables y accesibles en la comunidad que lo rodea, su empresa podría también considerar su suministro a empleados (ya sea gratuitamente o a un bajo costo). Esto puede ser realizado a través de máquinas expendedoras, locales de la empresa y clínicas.

Promover la concienciación de la seguridad

Su programa educativo debe estar diseñado para ofrecer respuestas claras a las preocupaciones de su personal acerca del trabajo con gente con HIV/SIDA o acerca del servir a esta gente. Un programa educativo sólido lo preparará para desempeñar sus tareas juzgando adecuadamente los mínimos riesgos implicados en su trabajo (ver la sección "Preguntas y Respuestas Comunes" en el Apéndice 2, que incluye información especialmente relevante para la industria de la hospitalidad).

Su programa educativo también debe discutir los riesgos ocupacionales específicos con grupos de trabajadores que puedan experimentarlos en su ámbito laboral. Por ejemplo, para los que trabajan en restaurantes, será importante la



Su programa educativo también debe discutir los riesgos ocupacionales específicos con grupos de trabajadores que puedan experimentarlos en su ámbito laboral. Por ejemplo, para los que trabajan en restaurantes, será importante la educación sobre la seguridad con respecto a cortes con cuchillos y accidentes en la cocina. Si los trabajadores se encuentran regularmente expuestos a la sangre humana o a productos sanguíneos -como por ejemplo el personal médico o el personal de limpieza- se debería proporcionar una educación continuada, una capacitación y el equipamiento necesario para los "primeros auxilios básicos" (ver Apéndice 4).

3. ¿CUÁLES SON LAS PRÁCTICAS LABORALES ADECUADAS?

Existen varios principios de prácticas "laboralmente adecuadas" con respecto al HIV/SIDA (ver Apéndice 3). Adherir a estos principios asegurará que su ámbito laboral brinde un ambiente que no sea discriminatorio y que sea razonable para todos los empleados, así como contenedor para aquellos con HIV.

Algunos de estos principios se detallan a continuación.

Cumplir con la legislación en vigencia

Una serie de países cuentan con leyes que regulan las prácticas comerciales en relación con las personas que padecen HIV. Estas leyes pueden ser específicas sobre el HIV, o pueden ser más generales, pero también aplicables al HIV, como las leyes de empleo que atañen a personas discapacitadas. Es esencial que los empleadores sepan cómo son las reglamentaciones aplicables y que las cumplan. Por ejemplo, muchos países actualmente no exigen el análisis de HIV para el reclutamiento o para la continuidad en el empleo.

Considerar la aptitud para el empleo sobre una base individual

Las decisiones deben efectuarse sobre una base de caso por caso. Las preguntas que deben hacerse incluyen:

- ¿Qué problemas médicos tiene el paciente/empleado?
- ¿Cuáles son los problemas que surgen del tratamiento?
- ¿Cuál es el pronóstico?
- ¿Cómo afectan los problemas médicos en la vida de la persona, incluyendo su capacidad para trabajar?

Éstas son, por supuesto las mismas preguntas que se deben realizar sobre cualquier enfermedad o lesión y no simplemente con respecto al HIV/SIDA. Sólo pueden ser respondidas por intermedio de una evaluación médica del paciente.

Efectuar "reacomodamientos razonables" para los empleados con HIV

El concepto de "reacomodamiento razonable" es cada vez más importante en el mundo de los negocios, y se aplica a los discapacitados, al HIV/SIDA, y a ciertas otras dificultades.

Aquí hay algunos ejemplos de reacomodamientos que un negocio puede realizar para un empleado que tiene HIV:

- Acepte un nivel de desempeño menor al ideal, siempre y cuando se cumplan las expectativas deseadas.
- Modifique la descripción de las tareas del empleado.
- Reasigne al empleado a una tarea diferente.
- Permita más tiempo libre para licencias médicas (con o sin goce de sueldo).
- Permita más faltas por enfermedad o ausentismo (con o sin goce de sueldo).
- Acuerde un horario de trabajo más flexible.
- Déle al empleado la oportunidad de cambiar a un trabajo "part-time".
- Permita que el empleado trabaje desde su casa.



En cada uno de estos ejemplos, un empleador está haciendo pequeños "sacrificios" en términos de costos laborales o rendimiento para poder permitirle al empleado que siga trabajando. Lo que es razonable para su negocio debe estar basado en la consideración de todos los factores, incluyendo las necesidades del empleador, del empleado, del medio social y económico en el cual se opera, y de las leyes vigentes y los niveles comerciales.

En otras palabras, un "reacomodamiento razonable" debe equilibrarse con el fin de proteger sus objetivos, las necesidades económicas y personales de los empleados contagiados con HIV, y la necesidad de la sociedad de proteger el ámbito de negocios así como a la gente que está enferma o discapacitada.

Trate una infección con HIV en una forma similar a como lo haría con otras discapacidades o enfermedades con riesgo de vida

En muchas áreas de la vida, una de las maneras en que decidimos temas de equidad es ver cómo tratamos a las personas en situaciones similares. Este mismo principio es aplicable al tema HIV/SIDA.

Por ejemplo, cuando su paquete de beneficios para la salud, ofrece un cierto nivel de atención para enfermedades incurables, un empleado con HIV/SIDA debe recibir un nivel similar de beneficio. No existe ninguna razón justificable por la cual se aisle al HIV para un tratamiento menos favorable.

Respetar la confidencialidad de la información médica

Los empleadores siempre deben mantener la información médica de un empleado en forma confidencial. Desgraciadamente, a veces la información confidencial "se filtra", con el resultado del chisme y los rumores que causan un serio daño. Los empleadores deben anticiparse a estos problemas y asegurar que se mantenga la privacidad.

Proteger la confidencialidad de los registros médicos de un empleado es vital, porque todavía existe un gran estigma asociado con el HIV y la discriminación contra la gente que convive con el virus. Además, si los empleados no pueden confiar en que su privacidad será respetada, es posible que no busquen los cuidados médicos que necesitan. Por ejemplo, aquellos empleados que quieren que sus análisis de sangre para el HIV sean confidenciales, es posible que no los hagan por el temor de que los resultados no sean mantenidos en secreto.

No obligar al análisis del HIV

Una de las lecciones más importantes aprendidas durante los últimos 15 años de lucha contra la epidemia del HIV es que es un error que los empleadores exijan que sus empleados, o postulantes, se hagan un análisis de HIV. Ésta no es una solución práctica al problema del HIV. Tal requisito o política crea nuevos problemas, tales como la creciente discriminación contra la gente con HIV.

Existe actualmente un fuerte consenso contra la obligatoriedad del análisis de HIV. La principal organización para los esfuerzos mundiales por contener la epidemia, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas para el HIV/SIDA (UNAIDS), continúa apoyando solamente el análisis voluntario y confidencial.

Los empleadores no deben exigir el análisis de HIV como parte de los exámenes médicos generales para el trabajo, ni al reclutar a nuevo personal. El análisis de HIV no puede garantizar un ámbito laboral libre del HIV/SIDA. Debido al "período ventana" durante el cual alguien puede estar infectado, pero no haber aún desarrollado los anticuerpos del HIV, una prueba negativa no asegura que una empresa no esté reclutando a un empleado HIV positivo. El análisis no previene el posterior contagio.

Una cantidad de empresas que anteriormente efectuaban análisis de HIV han dejado la práctica porque el costo de los exámenes y la moral rebajada no compensaban los beneficios.

La AIH apoya esta posición. Es adecuado, no obstante, que un programa educativo sobre HIV/SIDA informe a los empleados de las ventajas de hacerse un análisis voluntario y confidencial. Además, los empleadores pueden considerar si la inclusión de cobertura para los exámenes voluntarios y confidenciales, dentro de sus planes médicos, es apropiada y beneficiosa.

POLÍTICA SOBRE HIV/SIDA DEL HOTEL REGENT DE BANGKOK

Nuestras Creencias

El Regent apoya el empleo continuado del personal que tiene una enfermedad con riesgo de vida, durante el tiempo en que su condición no interfiera con su capacidad para desempeñar su tarea.



Nuestras Estrategias

Creemos que un programa educativo continuado debe estar a disposición de todo el personal. Todos los gerentes departamentales deben seguir las actividades mínimas requeridas para el personal y brindar cualquier información adicional a través del Departamento de Recursos Humanos.

No creemos en el análisis previo o posterior del virus del HIV, ya sea para el reclutamiento, la transferencia o la promoción. El hotel acordará; para cualquier miembro del personal que desee hacerse el análisis, y si lo solicita; un asesoramiento previo y posterior, y los resultados del análisis permanecerán confidenciales y solamente para el empleado.

Si el desempeño laboral de un empleado con una enfermedad grave desciende con respecto a los niveles establecidos, se le otorgará a dicho empleado los mismos derechos, beneficios y oportunidades determinados en el manual del empleado, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

La gerencia tiene la responsabilidad de la planificación, la ejecución y el seguimiento de la política del hotel con respecto al HIV/SIDA.

Nuestra Práctica

- 1. Incluir por lo menos 30 minutos para la capacitación sobre HIV/ SIDA para la orientación de cada nuevo empleado.
- 2. Tener a disposición, en el Departamento de Recursos Humanos, cintas de audio y video, volantes, folletos, cuadernillos, etc; que brinden educación sobre el SIDA para el personal.
- 3. Organizar un programa de capacitación sobre el SIDA para todo el personal, por lo menos una vez al año.
- 4. Promover la concienciación a través del uso de las carteleras para los empleados o paquetes pagos por lo menos cuatro veces al año.
- 5. Organizar actividades para el "Día Mundial del SIDA"

Reconocemos que el lugar de trabajo tiene la mejor de las oportunidades para educar a la gente sobre el tema del HIV/SIDA y que a través del conocimiento y de la comprensión, todos nuestros empleados pueden responder en forma positiva y atenta.

SECCIÓN B: ¿CÓMO HACER PARA...?

1. ¿CÓMO CREAR UNA POLÍTICA SOBRE HIV DENTRO DE SU NEGOCIO?

Asignar responsabilidades para desarrollar una política sobre HIV en su ámbito laboral

Desarrollar una política sobre HIV en su ámbito laboral requiere la cooperación y el apoyo de todos dentro de la organización, desde los empleados hasta el nivel gerencial. Alguien respetado tanto por el personal como por los gerentes debe conducir este proceso. Para empresas más pequeñas, una sola persona puede hacerlo. Para empresas más grandes, se recomienda la conformación de un equipo compuesto por gerentes, personal y un representante del gremio, lo cual, generalmente es más efectivo.

Evaluar la situación de su empresa y lo que otras han hecho

Aprenda sobre el pensamiento y tendencias dentro de su empresa. Por ejemplo, las opiniones del personal y del nivel gerencial con respecto al HIV/SIDA; al cambio de las tendencias en el ausentismo y el uso de servicios médicos; sus políticas actuales para el reclutamiento y el empleo. Éstos serán ingredientes importantes para su política sobre HIV/SIDA.

Recolecte información sobre acciones fuera de su empresa

Conozca lo que hacen otros, por ejemplo, qué programas sobre HIV/SIDA se están desarrollando y los factores considerados por otros hoteles y restaurantes. Asegúrese también de aprender Ud. mismo más sobre el HIV/SIDA, si es necesario. Descubra cuáles son las reglamentaciones nacionales y locales con referencia a este tema. También debería recolectarse información sobre los organismos y recursos locales o nacionales que podrían ayudar para llevar a cabo sus actividades educativas futuras, ya que puede necesitar de ellos.



Diseñe un plan de acción

Con estos antecedentes, diseñe una propuesta de plan para formular la política de su empresa. Este plan será su guía para los pasos que deba dar para poder cumplir dicha política. Esto incluye estimaciones de costos y tiempos requeridos.

Si Ud. representa una cadena o a un gran hotel, sería bueno en este punto que discuta su plan de acción con alguien de un alto nivel ejecutivo. Este paso le asegurará que alguien lo apoye cuando llegue el momento para que el directorio apruebe su propuesta.

Diseñe la política

La política representa la postura de la empresa sobre el HIV/SIDA. Puede ser una política independiente o un agregado a la política existente. Debe incluir una declaración general de la política de la empresa y una posición con respecto al HIV, más lineamientos y procedimientos específicos con respecto a cómo encarar los temas. Es mejor involucrar tanto a los gerentes como a los empleados en el diseño de la política. Esta propuesta debe ser cuidadosamente revisada y aprobada por los altos ejecutivos y, si corresponde, el gremio correspondiente.

La política sobre el HIV en el ámbito laboral debe encarar temas esenciales, tales como:

- El cumplimiento de las leyes y de la cultura del país.
- La prevención de la discriminación contra la gente con HIV o SIDA.
- El comportamiento esperado del personal con respecto a un compañero HIV positivo.
- Los servicios, tales como los educativos o médicos, que deben estar disponibles.
- El aseguramiento de la confidencialidad y la privacidad.
- Los beneficios que debe esperar un empleado (beneficios médicos, licencias por enfermedad, etc.)
- El reacondicionamiento de los empleados con HIV y los niveles aceptables de desempeño en el trabajo.
- Las prácticas de primeros auxilios y "precauciones universales".
- La conformidad con otras políticas y prácticas vigentes dentro de la organización.
- El equilibrio entre las necesidades del negocio, del nivel gerencial, de los compañeros y del individuo.
- La lista de recursos, tanto dentro como fuera de la empresa, para la información y los servicios, y para la educación preventiva del HIV en el lugar de trabajo.

Algunos hoteles y restaurantes internacionales ya han desarrollado políticas sobre HIV para el ámbito laboral, que pueden servir de modelo (*ver ejemplos de políticas en el Apéndice 2*).

Obtener la aprobación del alto nivel

En algunos casos, el nivel apropiado para la aprobación puede ser el principal ejecutivo o el directorio. Contar con un experto en HIV del gobierno o de una organización sin fines de lucro, que pueda hablar durante la reunión en la cual se presente el plan, puede otorgarle autoridad y credibilidad a la política sobre HIV y a la iniciativa de una educación preventiva. Si los miembros del directorio o el alto ejecutivo no están familiarizados con los desafíos del HIV en el ámbito laboral, una presentación combinada puede tener un fuerte respaldo para el plan comercial.

Difundir la política

Se debe difundir la información sobre la política a sus empleados tanto a través de las comunicaciones regulares al personal, como con la implementación de un programa de educación preventiva del HIV. Para una implementación exitosa, los gerentes, los empleados y los líderes gremiales deben entender completamente su política así como la importancia y el contenido del programa educativo. Si todos los empleados entienden los temas, Ud. maximizará la capacidad de administrar su política con confianza y efectividad.

La participación del nivel gerencial y del personal en la formulación de las políticas es un factor clave para el éxito en su implementación.



2. ¿CÓMO BRINDAR EDUCACIÓN PREVENTIVA DEL HIV DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL ?

Asignar responsabilidades

Su programa educativo puede llevarse a cabo en muchas formas diferentes que van desde presentaciones formales por parte de expertos externos, a la distribución de folletería. Debe estar conducido por una persona que desee que el programa triunfe y funcione. Alguien dentro de la empresa puede contar con las aptitudes necesarias o puede ser entrenado para facilitar las discusiones y contestar las preguntas sobre el HIV/SIDA. Alternativamente, se puede invitar a un líder de opinión dentro de la comunidad para dirigir pequeñas reuniones grupales. La ventaja de elegir a un facilitador externo es que sus empleados pueden sentirse más cómodos discutiendo temas muy sensibles relacionados con el SIDA con una parte neutral. Cualquiera sea la situación, el conductor debe ser respetado y ser persuasivo.

Sus trabajadores aprenderán mejor de educadores que sean sus pares -gente que pertenezca a grupos culturales similares, que sean aceptables y preferentemente elegidos por sus compañeros, y adecuadamente capacitados. Permita la libre discusión, y cubra una amplia gama de temas. Cuando sea posible, incluya sugerencias de sus empleados en el contenido del programa.

Utilice recursos existentes

Recolecte información y materiales que concuerden lo más posible con las necesidades de su empresa. Solamente brinde materiales informativos para sus empleados, que garanticen una información precisa y actualizada sobre el HIV/SIDA, sobre la lucha contra la estigmatización y el rechazo de la gente que vive con HIV, y sobre la promoción de comportamientos sexuales seguros. La mayoría de los establecimientos de salud pública y las organizaciones no gubernamentales de la comunidad son excelentes recursos para tales informaciones, como lo son los programas nacionales sobre el SIDA (*ver Parte V*).

Confeccione la agenda

El contenido del programa debe incluir:

- Los hechos básicos sobre el HIV/SIDA; la diferencia entre el HIV y el SIDA; las formas en que el HIV se transmite y no se transmite; la relación entre las enfermedades de transmisión sexual y el HIV/SIDA.
- La política de la empresa; el cumplimiento de las leyes y de las costumbres del país; los beneficios y servicios para los empleados, especialmente para aquellos con HIV/SIDA; la confidencialidad de la condición médica; a dónde recurrir para obtener información confidencial.
- Los métodos de prevención; el uso del preservativo; otros métodos sexuales seguros.
- El relacionamiento con personas con HIV/SIDA: en el trabajo, en el hogar, en la comunidad.
- Otros temas importantes: los riesgos del uso de drogas y alcohol; la sexualidad humana.

Incluya formas de obtener respuestas al programa

Debido a que el programa trata temas sensibles, es útil saber cómo reacciona su personal. Ud. puede introducir un formulario de evaluación dentro de las actividades que le dirá cómo marchan las cosas y si se necesitan hacer algunos ajustes.

Sugerencias para el proceso de capacitación

Para que el programa tenga éxito, se recomienda especialmente que:

- Sea implementado durante el tiempo de trabajo,
- sea ofrecido en reuniones con grupos pequeños,
- incluya la participación del más alto nivel ejecutivo,
- sea obligatorio para todo el personal,
- se dé tiempo para el debate y las preguntas,



- sea reforzado periódicamente con reuniones de seguimiento, y
- se controle los conocimientos de los empleados a través de encuestas previas y posteriores.

Sugerencias para métodos de capacitación

Considere las siguientes formas de enviar los mensajes educativos:

- Utilice miembros de su personal como educadores pares o facilitadores de la capacitación,
- explique los lineamientos de la empresa a todos sus empleados, distribuya un folleto o panfleto sobre el HIV y el SIDA a todos sus empleados,
- muestre un video, y discútalos a través de preguntas y respuestas,
- invite a una persona con HIV o con SIDA, o a un experto de su departamento de salud local u organización, para que dé una charla a los empleados,
- aliente a los empleados a aprender más acerca del HIV/SIDA por su propia cuenta,
- invite a otras empresas a compartir sus experiencias; y
- brinde oportunidad para que los empleados puedan hacer preguntas.

La apertura hacia las preocupaciones y sugerencias de su personal hará que su programa educativo tenga más relevancia.

3. ¿CÓMO TENER PRÁCTICAS LABORALES ADECUADAS?

Asigne responsabilidades

Dependiendo del tamaño y de los recursos de su negocio, las prácticas laborales equitativas con respecto al HIV pueden ser encaradas por su jefe de personal con la asistencia de expertos externos. Como con cualquier otro tema de recursos humanos, esta persona necesitará trabajar con el nivel ejecutivo.

Revise sus políticas vigentes

Las políticas sobre HIV deben estar integradas a las prácticas y servicios actuales de la empresa. ¿El resto de sus políticas y lineamientos laborales son adecuados? Revise estas políticas y vea cómo puede incluir la preocupación por el HIV/SIDA. Esto debe cubrir lineamientos sobre discapacidad, ausentismo, licencias por enfermedad y otros esquemas de beneficios. Construir su política sobre prácticas establecidas conlleva a la consistencia, al entendimiento y a la aceptación.

Recolecte información adicional

Puede ser que ya haya dado este paso cuando diseñaba la política completa de la empresa (*Sección B.1.*) Si es posible, pregunte a otros hoteles y restaurantes que hayan ajustado sus políticas de personal, sobre cómo han sido sus experiencias. Pregunte a su organización local si cuentan con material específico para preocupaciones del personal (*ver Parte V*)

Identifique temas, compare políticas, determine brechas

Examine las políticas actuales de su empresa comparándolas con otras que haya recolectado. Identifique si hay y dónde se encuentran, las brechas. ¿Existen fuerzas dentro de las políticas de otras empresas que puedan ser incorporadas a la nuestra? Si su empresa pertenece o cuenta con un gremio, debería considerar su participación en el proceso. Ahora se encuentra preparado para diseñar las revisiones propuestas.

Obtenga el apoyo del nivel gerencial

Cuando sus recomendaciones sobre el HIV/SIDA estén listas, discútalas con sus superiores como lo haría con cualquier medida similar. Si éstos le solicitan más información sobre cualquiera de sus recomendaciones, Ud. puede compartir los recursos útiles que ha utilizado a través del proceso.



Comunique las políticas de personal a todos sus empleados

Cuando se completen las políticas y se inicien los programas, sus empleados deben estar informados sobre los cambios resultantes de su programa de educación preventiva del HIV. Esto puede ser logrado a través de los métodos usuales de comunicación interna.

Un ámbito laboral que brinda políticas de empleo equitativas crea una mutua confianza entre la administración y los empleados.



Parte IV

Más Allá del Ámbito Laboral: La Participación de la Comunidad

Esta Parte de la guía sugiere acciones que su negocio debería realizar y que van más allá del ámbito laboral, tales como:

- Brindar servicios y/o información para huéspedes y clientes
- Educar a las familias de los empleados sobre el HIV y el SIDA
- Acción comunitaria para disminuir la diseminación del HIV
- Brindar recursos para los esfuerzos en su comunidad o país

Hasta este punto, la guía se ha concentrado primeramente en las sugerencias prácticas que lo ayudarán a dar los pasos inmediatos para proteger a sus empleados y a su negocio. Su negocio de hospitalidad puede considerar también los efectos que, probablemente, tendrá el HIV/SIDA a largo plazo en su comunidad. Esta cuestión se vuelve especialmente crítica si la comunidad es su fuente para el reclutamiento de trabajadores.

Bajo esta perspectiva, su negocio también puede considerar cómo podría contribuir en disminuir la diseminación del HIV, por medio del apoyo a los programas de la comunidad. La participación en la comunidad local, más allá del ámbito laboral, puede mejorar la imagen de su empresa para tornarla cooperativa, preocupada por la ciudadanía y dispuesta a efectuar una inversión social.

Además, los negocios que lideran la educación comunitaria sobre el HIV/SIDA pueden contribuir al esfuerzo para prevenir la diseminación del HIV, al establecer un ejemplo para otros negocios e instituciones comunitarias (incluyendo grupos religiosos, escuelas e instituciones gubernamentales). Un número creciente de negocios relacionados con la hospitalidad han liderado no solamente la creación de programas educativos de prevención internos, sino también el aporte a la comunidad externa en sus esfuerzos de educación preventiva -recibiendo felicitaciones de los líderes comunitarios por hacer esto.

A CONTINUACIÓN, ALGUNAS FORMAS DE SER ACTIVO DENTRO DE SU COMUNIDAD LOCAL:

Brindar servicios y/o información a sus huéspedes y clientes

Una vez que los miembros de su personal hotelero o gastronómico han aprendido sobre el HIV y el SIDA, pueden servir mejor a sus clientes y huéspedes quienes pueden estar adversamente afectados por esta epidemia. De la misma forma en que brinda información sobre el HIV/SIDA a sus propios empleados, puede desear brindar una información similar a sus clientes comerciales. Si decide extender los servicios para sus huéspedes hoteleros o gastronómicos, como por ejemplo material informativo sobre el HIV/SIDA, coordine este esfuerzo con el nivel ejecutivo, su propio personal médico y con otros profesionales idóneos externos.

Educar a las familias de sus empleados sobre el HIV/SIDA

Cuando educa a sus empleados sobre el HIV/SIDA, también está contribuyendo al conocimiento de sus familiares sobre este tema tan importante. Si es posible, su programa educativo puede incluir información específica que puede ser llevada a la casa para los miembros de las familias. Las empresas también



pueden ayudar a que los empleados y los miembros de sus familias aprendan sobre la prevención del HIV/SIDA apoyando y alentando la asistencia a programas de una organización externa. Obviamente, las calidades particulares de su negocio y sus recursos deben ser considerados al diseñar y tratar de llevar a cabo tal proyecto.

ACCIÓN COMUNITARIA PARA DISMINUIR LA DISEMINACIÓN DEL HIV

Una empresa puede involucrarse con su comunidad a través de una variedad de formas:

Compartiendo recursos - Muchos hoteles y restaurantes han donado dinero, equipamientos y otros recursos para organizaciones comprometidas en la lucha contra el HIV/SIDA. Algunos han brindado una asistencia desde adentro, tal como la libre utilización de sus facilidades o equipamientos.

Trabajando con los servicios de salud públicos y privados - Vinculando los programas laborales con los servicios de salud públicos y privados y con otras organizaciones en la comunidad, ha resultado en programas efectivos así como en beneficio para las empresas que lo han realizado. Tales vinculaciones son también útiles cuando las empresas no poseen los recursos adecuados. En estas circunstancias, unirse a un organismo no gubernamental o servicio de salud pública puede ayudar al desarrollo de un programa efectivo.

Construyendo una respuesta colectiva a través de asociaciones con toda la comunidad - Algunos de los programas de prevención del HIV/SIDA más exitosos han sido aquellos que unieron sus actividades a organizaciones externas. Estas colaboraciones mantienen vivo al programa y desarrollan una enorme buena voluntad en la comunidad. Como los hoteles y los restaurantes se encuentran dentro del sector de los servicios, las asociaciones con proveedores y otras organizaciones les otorgará una mayor visibilidad en la comunidad y proyectará una mejor imagen de la empresa.

En una creciente cantidad de países, las empresas han conformado coaliciones comerciales para compartir recursos y ayudarse mutuamente a responder mejor a las crisis en los ámbitos laborales y en las comunidades. Por ejemplo, en 1995, el Programa de Desarrollo de Carreras para la Juventud fue lanzado en Tailandia como una colaboración entre el Hotel Pan Pacific de Bangkok y el Programa para Niños en Circunstancias Especialmente Difíciles de la Oficina de UNICEF en Tailandia, y fue avalado por la AIH. El programa de capacitación fue diseñado como una medida preventiva contra la explotación sexual comercial de niñas. A través de una variedad de actividades autorizadas, se concentra en la provisión de carreras dentro de la industria de la hospitalidad para niñas adolescentes de alto riesgo desde el Norte de Tailandia a las regiones del Nordeste.

Alianzas con sus socios comerciales - Un negocio puede utilizar todas sus relaciones para beneficiar a la comunidad local. Una empresa con locales en todo el mundo, estableció una sociedad con dos de sus proveedores en Nepal y la India para brindar educación en prevención del HIV en sus ámbitos laborales y en las comunidades aledañas. Otras alianzas se han realizado con el sector público para llegar a la policía, los conductores de micros, los niños en edad escolar, y otros. A través de estos relacionamientos ha sido posible la creación de una campaña de prevención diversificada y enérgica.

Ofrecer recursos para los esfuerzos en su comunidad o país

Como un líder comercial, su empresa también puede ofrecer recursos para ayudar a que su comunidad responda a los desafíos de HIV/SIDA. Puede establecer servicios de voluntariado hacia fuera y alentar al nivel gerencial para que participe como un ejemplo para sus empleados. Las posibilidades incluyen:

- Ayudar a planificar la respuesta de su comunidad al HIV/SIDA, trabajando con coaliciones locales, planeando comités, reuniones municipales, o clubes cívicos o sociales,
- brindar a las organizaciones locales servicios; por ejemplo, puede ofrecerle asistencia temporaria, o servicios de librería e imprenta, servicios de sus empleados, equipamiento de oficina, acceso al fotocopiado, y la utilización de sus facilidades para reuniones,
- participar o apoyar en programas educativos ofrecidos por las escuelas locales u otras organizaciones comunitarias,
- ofrecerse como voluntario para las actividades y programas locales relacionados con el HIV/SIDA; Ud. o sus empleados pueden donar tiempo para ayudar a implementar programas o brindar asistencia directa a la gente con HIV/SIDA,
- destinar parte de los fondos comerciales para caridad, a programas comunitarios relaciones con el HIV/SIDA y,
- patrocinar o participar en actividades comunitarias relacionadas con el HIV/SIDA.



Conclusión

DEBIDO A QUE EL HIV/SIDA IMPACTARÁ FUERTEMENTE EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO, EL SECTOR COMERCIAL SE HA CONVERTIDO EN UN ACTOR PRINCIPAL. SU ACCIÓN, O LA FALTA DE ELLA, PARA ENCARAR LAS FORMAS EN QUE ESTA ENFERMEDAD AFECTA A SU HOTEL O RESTAURANTE, MARCARÁ UNA DIFERENCIA EN LA VIABILIDAD INMEDIATA Y A LARGO PLAZO, DE SU EMPRESA.

ESTA GUÍA ES UNA HERRAMIENTA PARA QUE UD. LOGRE UNA SITUACIÓN "GANADORA". SUS PRINCIPIOS SE BASAN EN EL LOGRO DE BENEFICIOS MUTUOS PARA UD. Y PARA SUS EMPLEADOS LO QUE FINALMENTE CONducIRÁ A UN RELACIONAMIENTO SOSTENIDO, ARMÓNICO Y PRODUCTIVO. INVOLUCRARSE CON EL HIV/SIDA ENCAJA PERFECTAMENTE DENTRO DE ESTE MARCO.

Solamente debe dar el primer paso



Parte V

¿Quiénes pueden Ayudar?

- Organizaciones locales y nacionales de SIDA y de salud pública
- Sindicatos y organismos de empleo, nacionales y regionales
- Otros negocios con programas de HIV
- Organizaciones internacionales laborales y de salud
- Sitios de Internet

Esta parte de la Guía sugiere a la gente y las organizaciones que están disponibles y dispuestas a ayudar a que los negocios enfrenten el HIV.

Como esta guía ha sido diseñada como un recurso general dirigido a los gerentes de los establecimientos de la hospitalidad de todo el mundo, la información de contacto exacta con respecto a estos recursos no es suministrada. Hablando en una forma general, sin embargo, existen varias clases de organizaciones que pueden ayudarlo:

LAS ORGANIZACIONES DE SALUD PÚBLICA Y DE SIDA, NACIONALES Y LOCALES

Que incluyen:

- El "Programa Nacional de SIDA" de su país, (la mayoría de los países lo tienen),
- su Ministerio de Salud Pública local, o cualquier otra oficina gubernamental de salud,
- las organizaciones de servicios de HIV/SIDA, locales, algunas de las cuales pueden ofrecer programas educativos básicos, así como asesoramiento, y
- las oficinas locales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja; muchas de ellas brindan un amplio espectro de material educativo sobre el HIV y personal profesional capacitado.

LOS ORGANISMOS DE EMPLEO Y SINDICATOS NACIONALES Y REGIONALES

- Su Ministerio de Trabajo, particularmente la unidad de seguridad y salud ocupacional.

ASOCIACIONES PROFESIONALES, COALICIONES COMERCIALES, U OTROS NEGOCIOS QUE YA HAYAN DESARROLLADO PROGRAMAS SOBRE HIV/SIDA

Algunos países cuentan con organizaciones con experiencia en el trabajo con el sector privado sobre el HIV/SIDA. O, pueden existir otros negocios en su comunidad que hayan encarado el tema del HIV/SIDA y puedan compartir sus propias políticas y programas para el ámbito laboral con Ud.

ORGANISMOS INTERNACIONALES QUE TRATAN TEMAS LABORALES O DE SALUD

Que incluyen:

- Su oficina de UNAIDS (Programa Conjunto de las Naciones Unidas para el HIV/SIDA) local, o su equipo interestatal localizado en la región.
- La representación de la OIT en su país.

LOS SITIOS DE INTERNET

La Internet contiene información sobre el HIV/SIDA, así como material específico en cuanto al HIV y el ámbito de trabajo. Los materiales específicos para países pueden ser adaptados para un uso comercial y comunitario.



Apéndice 1

Ejemplos de Políticas Hoteleras sobre HIV / SIDA

● EL SHERATON ROYAL ORCHID DE BANGKOK

TEMA: INFORMACIÓN SOBRE EL SIDA Y RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO

Política

- 1. Tratar apropiada y humanamente a las personas infectadas con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (HIV) que causa el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).
- 2. Prevenir o minimizar la exposición al contagio con HIV a través de programas educativos.

Procedimientos

- 1. El análisis de HIV/SIDA no será parte del procedimiento de monitoreo previo o posterior del empleo, ni tampoco será incluido en los exámenes físicos anuales.
- 2. Un empleado enfermo con SIDA será tratado como a cualquier otro individuo con discapacidad, en lo referente a la postulación para un empleo, la contratación, los adelantos, los despidos, las compensaciones, la capacitación u otros términos, condiciones o privilegios del empleo.
- 3. Un empleado con HIV no tiene la obligación de informar al hotel, sin embargo, si decide hacerlo, el hotel tratará cada caso con la más estricta reserva y privacidad.
- 4. Se alienta a los empleados a que procuren ayuda de los grupos comunitarios de apoyo ya establecidos, para su tratamiento médico y servicios de asesoramiento. La información sobre estos recursos puede ser solicitada confidencialmente a través de los Departamentos de Capacitación y de Recursos Humanos.
- 5. Se le permitirá, a un empleado con HIV, que continúe trabajando, siempre y cuando pueda satisfacer los niveles de desempeño laboral aceptables para el hotel, y que las autoridades médicas manifiesten que su condición y presencia en el trabajo no plantea ninguna amenaza para sí mismo o para otros empleados.
- 6. Se realizarán reacomodamientos razonables para los empleados con HIV/SIDA, a menos que ello implique una aspereza indebida en el negocio.
- 7. El hotel brindará programas educativos y de entrenamiento continuados sobre el tema HIV/SIDA para el beneficio de todos los empleados. El estar educados prevendrá la diseminación del SIDA, aliviará los temores y las preocupaciones de los empleados, resultantes de la mala información y alentará las prácticas sanitarias apropiadas.
- 8. La asistencia a todos los programas educativos relacionados con el HIV/SIDA, es obligatoria para todos los empleados de todos los niveles cuando esto sea posible.



● EL MANSION KEMPINSKI DE BANGKOK

Política

Este documento explica el enfoque y procedimiento utilizado al tratar a alguien afectado por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (HIV) que causa el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). Estos lineamientos enfatizan el hecho que el SIDA no es transmitido en el ámbito laboral a través del contacto casual, tal como estrechar las manos, respirar el mismo aire, estornudar, toser, compartir vajilla o utilizar el mismo baño.

Consideraciones

Con el fin de asistir y proteger los derechos humanos y brindar apoyo moral a los empleados. El Mansión Kempinski de Bangkok no permitirá que ningún empleado con una enfermedad terminal sea discriminado sobre la base exclusiva de su enfermedad o discapacidad.

Procedimientos

- 1. El análisis de HIV/SIDA no será parte del control previo de empleo, pero será incluido en los exámenes físicos anuales sobre una base voluntaria y confidencial.
- 2. Un empleado enfermo con SIDA será tratado como a cualquier otro individuo con respecto a su postulación para un empleo, la contratación, los adelantos, los despidos, las compensaciones, la capacitación u otras condiciones y privilegios del empleo.
- 3. Un empleado con HIV no tiene la obligación de informar al hotel. Sin embargo, si decide hacerlo, el hotel tratará cada caso confidencialmente. Los empleados también pueden tomarse 30 días de licencia por enfermedad por año, si están certificados por un médico (como lo indica la legislación laboral vigente)
- 4. Los empleados infectados pueden procurar ayuda o información a través del Departamento de Recursos Humanos o directamente con la Coalición Comercial de Tailandia sobre el SIDA, con respecto a un claro entendimiento de su enfermedad, o recomendaciones por parte de una organización que ofrezca servicios de apoyo.

● HOTELES FORTE

INTRODUCCIÓN

Los recientes acontecimientos, que involucran accidentes con agujas hipodérmicas, han demostrado la necesidad de la Guía Escrita para la Administración del Contagio con HIV, Hepatitis B y, en cierta medida los Humores Corporales.

Las heridas por pinchaduras con agujas ocurren en las siguientes situaciones:

- . al limpiar amoblamientos.
- . al vaciar tachos de basura.
- . al limpiar detrás de cañerías.
- . al limpiar agujas descartables, por ejemplo en pozos de luz.
- . en el mantenimiento de baños químicos.

Esta Guía Escrita ha sido delineada con la asistencia del Laboratorio del Servicio de Salud Pública, el Ejecutivo sobre Salud y Seguridad y el Departamento de Microbiología de la Clínica de Londres. También se ha recibido asesoramiento del Paisner & cia. (bufete de abogados).

Riesgo de Contagio

Se debe capacitar al personal con respecto a que el riesgo de contraer el virus HIV y/o la Hepatitis B de los fluidos corporales o de una herida por introducción de una aguja, debe ser controlado siguiendo las precauciones indicadas por esta Guía.

Debe entenderse que estos organismos sobreviven apenas unas horas fuera del cuerpo humano. El riesgo de contagio es mínimo, pero no puede ser ignorado.



Medidas a Tomar

- Si es posible, identificar discretamente a la persona que originó el fluido o la aguja. Pasar esa información a su supervisor. Con asistencia médica, esa persona debe ser entrevistada y se deben tomar medidas para que suministre una muestra que excluirá o confirmará la portación del virus en su sangre.
- Cuando se encuentre una jeringa descartable o aguja, no se los debe tocar, sino que se debe telefonar al Ama de Llaves/Supervisor/Gerente de Seguridad, para su correcta eliminación.
- Si los artículos no son de fácil acceso, por ejemplo en cisternas o detrás de cañerías de desagüe, se deben utilizar pinzas metálicas o plásticas.
- En todos los casos se deben usar guantes de goma.
- Existen contenedores "de filos" especiales en cada hotel para el almacenamiento de tales artículos. Estos contenedores deben ser guardados en un lugar seguro y eliminados a través de su autoridad local, como se detalla más adelante.
- Si la piel es efectivamente penetrada, se debe ejercer una presión inmediatamente para facilitar la hemorragia, lavar la herida abundantemente con agua caliente de la canilla y aplicar un apósito (bajo ninguna circunstancia se debe succionar la herida). El paciente DEBERÁ procurar consejo médico enseguida. La aguja u otros elementos filosos deben ser guardados en contenedores, ya que pueden ser examinados con posterioridad.
- Cuando se manipulan fluidos corporales tales como la sangre, el vómito, las heces o la orina, se necesita el uso de paquetes para estos fines. Se obtienen de su proveedor de primeros auxilios. Estos paquetes son un sistema ideal para cubrir, proteger y descartar en una forma segura los fluidos corporales. Incluyen un delantal, guantes, un polvo desodorizante absorbente, un desinfectante y una espátula.
- El personal de limpieza debe estar entrenado para vaciar tachos de basura, levantando la bolsa plástica interior, o vaciando los contenidos dentro de otra bolsa más grande y reforzada. Los vidrios rotos siempre deben estar envueltos en un papel doble.
- Ni el HIV ni la Hepatitis B pueden transmitirse a través del alimento manipulado por una personan infectada.
- Los que efectúen primeros auxilios deben asegurarse de utilizar siempre una máscara protectora o barbijo, al hacer resucitaciones. Esto previene el contacto con eventuales hemorragias o vómitos. Se debe asegurar que las máscaras faciales cuenten con un válvula antivómito.

Acción de Seguimiento

Cualquier incidente que implique la pinchadura con una aguja, debe ser informado al Supervisor o Gerente y registrado en un Libro de Accidentes. El incidente también debe ser informado a los aseguradores en la foja de la persona accidentada. El personal lesionado en esta forma debe ser alentado a que consulte inmediatamente con su propio médico para su asesoramiento en esta cuestión.

La eliminación de desechos corporales debe ser informada al Gerente General. En cuanto pueda, discuta con la Autoridad Local sobre cómo es preferible que se elimine el material de desecho y sobre los contenedores "de filos". Las Autoridades locales divergen en cuanto a sus sistemas de tratamiento de desperdicios. Los colores de las bolsas de basura especializadas también varían según las Autoridades. Las bolsas de desechos deben ser retenidas en el hotel para su posterior eliminación.

La información siempre está pronta y disponible en el Laboratorio del Servicio de Salud Pública.
Teléfono: 0181 200 4400.

SIDA

El SIDA es la enfermedad asociada a la resistencia del virus de inmunodeficiencia humana (HIV).

La infección con HIV puede ser transmitida a través del contacto sexual íntimo con una persona infectada o por el abuso de drogas con agujas compartidas y por la introducción de sangre infectada dentro del torrente sanguíneo. No existe riesgo de contraer la infección a través de un contacto normal de trabajo con otros empleados o clientes.

Si algún miembro de su personal está recibiendo tratamiento por HIV, es posible que necesite asistencia o mayor asesoramiento. En estos casos, se les debe pedir que sean entrevistados por su Jefe de Personal.

Esta guía escrita sirve para destacar la importancia de un mayor nivel de protección. Sin embargo, cada incidente debe ser tratado individualmente, utilizando el asesoramiento, como se dijo anteriormente.
Éste es un tema confidencial y no debe ser discutido con otras personas.



Apéndice 2

● Preguntas y Respuestas comunes sobre el HIV/SIDA

Introducción

A veces los empleados desean saber más, pero no se sienten cómodos al tratar de acercarse a su empleador por temas privados. Aun si tales preguntas no son planteadas en forma explícita por parte de sus empleados, las siguientes preguntas y respuestas pueden ayudar a encarar temas preocupantes. Recuerde, que si Ud. no puede contestar una pregunta, el mejor consejo es decir "No lo sé, pero lo ayudaré a encontrar la respuesta". No invente una respuesta -el falsear las cosas hace más daño que bien. Tome una pregunta difícil como una oportunidad de mostrarle al que la formula, cómo puede obtener información sobre el contagio con HIV y el SIDA en forma independiente. Como el HIV/SIDA es una infección relativamente nueva, todavía se está aprendiendo sobre el tema.

P. ¿QUE ES EL SIDA?

R. SIDA significa Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, un estado en que el sistema inmunológico del cuerpo se quiebra. Cuando el sistema falla, una persona con SIDA puede desarrollar una cantidad de enfermedades e infecciones mortales.

P. ¿QUÉ ES EL HIV?

R. HIV significa Virus de Inmunodeficiencia Humana, el virus que causa el SIDA.

P. ¿SE CONTRAE EL SIDA SI SE ESTÁ CONTAGIADO CON HIV?

R. El tiempo entre el contagio con HIV y tener SIDA puede variar enormemente. Alrededor de la mitad de personas con HIV desarrollan el SIDA dentro de los 10 años. La otra mitad continúa viviendo y trabajando por un período indefinido de tiempo. Cuando se manifiesta el SIDA, la gravedad de la(s) enfermedad(es) relacionada(s) con el HIV difieren de persona a persona.

P. ¿CÓMO SE PUEDE CONTAGIAR EL HIV?

R. Es posible contagiarse con HIV de la siguientes formas:

- . Por relaciones sexuales de penetración no protegidas, ya sean hétero u homosexuales.
- . De una madre infectada con HIV a su feto o a su hijo antes, durante y poco después del nacimiento a través del amamantamiento.
- . A través de sangre infectada con el virus, los productos sanguíneos, u órganos o tejidos transplantados, por ejemplo, las transfusiones directas de sangre.
- . A través del uso de agujas y jeringas inadecuadamente esterilizadas y que hayan estado en contacto con sangre infectada.



Los análisis de sangre específicos pueden revelar la existencia del contagio con HIV. Ud. puede estar infectado con HIV y no padecer ningún síntoma, pero puede transmitir el virus a alguien con quien tenga sexo no protegido o con quien comparta agujas o jeringas.

P. ¿CUÁL ES EL RIESGO DE CONTRAER HIV DE LAS RELACIONES SEXUALES?

R. El HIV se transmite a través de las relaciones sexuales de penetración no protegidas. Cuanto más compañeros sexuales Ud. tenga, mayores serán sus posibilidades de contagiarse. Muchas personas infectadas no tienen síntomas y no se han realizado análisis -por lo tanto pueden transmitir el virus a alguien con el que tengan sexo. Se ha demostrado que los preservativos ayudan a prevenir el contagio con HIV y otras enfermedades de transmisión sexual. Deberían utilizarse cada vez que tenga sexo -vaginal, anal u oral.

P. ¿CUÁL ES EL RIESGO DE QUE UN BEBÉ SE CONTAGIE CON HIV?

R. Una mujer infectada con el HIV puede pasar el virus a su bebé durante el embarazo, el parto o, aunque más raramente, a través del amamantamiento. Si una mujer se contagia antes o durante el embarazo, su hijo tendrá una chance en cuatro de nacer con HIV. Si planea tener un hijo y está preocupada por el HIV, deberá primero buscar asesoramiento y hacerse un análisis para determinar si tiene HIV, antes de decidir qué hacer.

P. ¿CUÁL ES EL RIESGO DE CONTAGIARSE CON HIV AL COMPARTIR AGUJAS?

R. Las agujas compartidas, incluyendo aquellas con que se inyectan esteroides, para tatuarse o para perforarse las orejas, pueden transmitir el HIV y otros gérmenes. Acuda a una persona calificada que utilice equipamiento recién estrenado o estéril. No sea tímido al hacer preguntas -los técnicos responsables le explicarán las medidas de seguridad.

P. ¿SE PUEDE CONTAGIAR EL HIV POR TRANSFUSIONES DE SANGRE?

R. Sí. Actualmente se analiza la donación de sangre para detectar el HIV, pero anteriormente, algunas personas se contagiaron con HIV por las transfusiones de sangre. En muchos países el riesgo ha sido prácticamente eliminado a través del cuidadoso monitoreo de las unidades de sangre o de los productos sanguíneos. Lamentablemente, no todos los países han establecido programas nacionales de control de la sangre efectivos. Ud. debería procurar el asesoramiento de las autoridades locales en salud dentro de su zona para determinar el nivel de seguridad en este tema y, si fuere necesario, discutir formas para ayudar a asegurar un suministro seguro de sangre. Ud. no puede infectarse al donar sangre o en un banco de sangre.

P. ¿ES DIFÍCIL CONTRAER EL HIV?

R. Ud. puede "pescarlo" como un resfrío o la gripe. No puede contagiarse por:

- . El contacto diario con gente infectada en el colegio, el trabajo, el hogar.
- . Ropas, teléfonos, asientos de inodoros, equipamientos de oficina.
- . Cubiertos o vajilla que alguien infectado con el virus haya utilizado.
- . Picaduras de mosquito, pulgas, piojos, moscas u otros insectos.
- . Toser o estornudar, transpirar o derramar lágrimas.
- . Comer en restaurantes (aun si un trabajador dentro de los mismos tiene SIDA o porta el virus del SIDA).

P. ¿QUÉ HAGO SI PIENSO QUE ESTOY INFECTADO CON EL HIV?

R. La única forma de saber si está contagiado con el HIV es haciéndose un análisis de sangre de los anticuerpos del HIV. El análisis determina los anticuerpos -sustancias en las células producidas por el sistema inmunológico del cuerpo en respuesta a la infección. Tiene efectividad alrededor de 6 a 12 meses posteriores a la exposición de la persona al HIV. Se debería realizar en un laboratorio, consultorio médico o clínica de prestigio. Es importante que Ud. discuta lo que puede significar el análisis, con un profesional de la salud calificado tanto antes como después de haberlo realizado.

P. ¿EL ANÁLISIS ES CONTUNDENTE?

R. No completamente. A veces resultan "falsos" negativos durante la ventana de 6 a 12 meses posteriores a la exposición, en los cuales la persona infectada con HIV tiene niveles no detectables de anticuerpos. El análisis determina el estado de los anticuerpos del individuo en el día y en la hora del análisis. Un resultado negativo no significa que una persona sea inmune al HIV, especialmente si, con posterioridad, se expone a la infección.



P. ¿SE PUEDE CURAR EL HIV?

R. Actualmente existen nuevos tratamientos médicos prometedores que pueden posponer muchas de las enfermedades asociadas con el SIDA. Los científicos son cada vez más optimistas con respecto a que algún día la infección con HIV será controlada. Mientras tanto, la gente que recibe atención médica para controlar y tratar el HIV, puede continuar con su vida, incluyendo su trabajo por mucho más tiempo que antes.

P. ¿PUEDO CONTAGIRME EL SIDA DE UN COMPAÑERO DE TRABAJO?

R. El SIDA es causado por un virus que no sobrevive bien fuera del cuerpo humano. No se contagia el SIDA por trabajar estrechamente con un compañero que padece la enfermedad. Tampoco se contagia por tomar café, por almorzar o compartir el baño con esa persona. La gente se pone en riesgo por lo que hace en su vida personal, y no en el trabajo.

P. ¿PUEDO CONTAGIARME EL SIDA POR EL CONTACTO CON HUÉSPEDES - UN APRETÓN DE MANOS, TOSER, ESTORNUDAR?

R. Ud. no puede contagiarse el SIDA por un contacto casual como el estrechar manos, el toser o el estornudar. El contacto social casual no debe confundirse con el contacto sexual casual, que es una de las principales causas de la difusión del virus del SIDA.

P. ¿ES POSIBLE QUE LOS COCINEROS, LOS PROVEEDORES DE ALIMENTOS, LOS CAMAREROS, LOS MOZOS, LOS QUE ATIENDEN LOS BARES, TRANSMITAN EL SIDA A TRAVÉS DE LAS COMIDAS Y BEBIDAS?

R. Como el virus del SIDA no se transmite por el alimento, la gente que trabaja con alimentos no debe ser restringida en su trabajo porque tiene HIV o SIDA, a menos que tengan llagas abiertas o lesiones en la piel, o enfermedad (por las cuales se debería restringir a cualquier otro trabajador). Todos los trabajadores en la alimentación, incluyendo a aquellos con SIDA, deben observar una buena higiene personal y los procedimientos de manipulación saludable de los alimentos. Deben prestar particular atención para evitar lastimarse las manos al preparar el alimento. Los lineamientos sanitarios requieren que cualquier alimento que se contamine con sangre de una herida, sea desechado.

P. ¿SE PUEDE DISEMINAR EL SIDA AL LAVAR LOS PLATOS DE ALGUIEN QUE TIENE SIDA?

R. El SIDA no se contagia por compartir o lavar los platos ni ningún otro utensilio de cocina.

P. ¿PUEDE ALGUNA DE MIS TAREAS DOMÉSTICAS SIGNIFICAR UN RIESGO DE CONTRAER SIDA?

R. El Centro de Control de Enfermedades de Atlanta (EE.UU. de América), establece que no se requieren cambios en la actual esterilización recomendada o las estrategias de mantenimiento doméstico. Los métodos comunes de limpieza y desinfección de la orina, las heces y los vómitos que se utilizan para la gente no infectada, son adecuadas para la gente con SIDA o para los portadores del virus. No obstante, al limpiar sangre u otros humores corporales, se debe utilizar guantes descartables y lavarse las manos después de quitárselos.

P. ¿CÓMO DEBO MANIPULAR LA SANGRE U OTROS FLUIDOS CORPORALES?

R. El derramamiento de sangre o de otros fluidos corporales debe ser lavado con agua y jabón o con un detergente doméstico. Las personas que limpian tales derramamientos deben utilizar guantes descartables. Un desinfectante o una solución con lavandina (diluida en una proporción de 1 a 10 en agua) deben ser utilizados para pasar sobre la zona después de la limpieza.

NOTA: no es necesario utilizar la lavandina para todo, sólo cuando existe un derramamiento sustancialmente visible de sangre o de humor corporal

P. ¿PUEDE TRANSMITIRSE EL SIDA A TRAVÉS DE LA ROPA DE CAMA?

R. El riesgo de contagio con la enfermedad a través de la ropa de cama manchada es insignificante. Las personas que limpian cualquier pérdida de fluido corporal deben usar guantes descartables y lavarse las manos después de quitárselos. Los ciclos de lavado comúnmente utilizados en los hoteles, son adecuados para descontaminar la ropa blanca.



Apéndice 3

● DIEZ PRINCIPIOS PARA MANEJAR LOS DESAFÍOS DEL HIV/SIDA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. La gente con HIV/SIDA tienen los mismos derechos, beneficios, y oportunidades que la gente con otras enfermedades graves o mortales
2. Las prácticas de empleo deben, como mínimo, cumplir con las leyes y reglamentaciones nacionales vigentes.
3. Las prácticas de empleo deben estar basadas en la evidencia científica y epidemiológica de que las personas con HIV/SIDA no plantean un riesgo de transmisión del virus a sus compañeros de trabajo a través del contacto cotidiano.
4. El más alto nivel ejecutivo debe avalar sin ninguna duda las prácticas de empleo no discriminatorias y los programas educativos e informativos sobre el HIV/SIDA.
5. Todos los propietarios y gerentes de negocios deben comunicar sus políticas y prácticas con respecto al HIV/SIDA en términos simples, claros y precisos.
6. Todos los propietarios y gerentes de negocios deben brindar a sus empleados una información neutral, precisa, y actualizada sobre la reducción del riesgo en sus vidas personales
7. Todos los propietarios y gerentes de negocios deben proteger la confidencialidad de la información médica y de seguros de los empleados.
8. Para prevenir la discontinuidad del trabajo y el rechazo de los compañeros de un empleado con HIV/SIDA, todos los propietarios y gerentes de negocios deben establecer y publicitar una política sobre el HIV y brindar un programa de educación preventiva sobre el tema, de largo plazo, para sus empleados.
9. Los propietarios y gerentes de negocios no deben solicitar el análisis de HIV/SIDA como parte del reclutamiento laboral ni de los exámenes físicos de rutina.
10. En establecimientos laborales especiales, donde existe un riesgo potencial de exposición al HIV (por ejemplo, en algunos establecimientos sanitarios), todos los propietarios y gerentes de negocios deben suministrar: (a) educación y capacitación sostenida sobre prevención del HIV; (b) el equipamiento requerido para llevar a cabo los procedimientos de control legalmente exigidos, y (c) una política sobre HIV diseñada para asegurar el cumplimiento de las reglas y reglamentaciones.



Apéndice 4

● PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS Y EL HIV/SIDA - PRECAUCIONES UNIVERSALES

(Desarrollados por la Organización Mundial de la Salud)

1. Dondequiera que exista riesgo de contacto con humores corporales, se deben utilizar guante de goma/caucho para el tratamiento de los pacientes.
2. Si sangre o fluidos corporales se introducen en la piel, ésta debe ser completamente lavada con agua y jabón. La lavandina no debe ser utilizada sobre la piel.
3. Donde exista la posibilidad de encontrar una alta contaminación, se debe proporcionar una protección adicional con el uso de delantales de goma tipo PVC. También se debe proteger la vista.
4. En donde se requiera la respiración boca a boca, se deben utilizar conductos de aire plásticos (denominados Laedal) para reducir los riesgos de contaminación del contacto oral directo.
5. Los cortes o raspaduras que pueda tener deben ser cubiertos con un tópico a prueba de agua hasta que se forme la cascarilla.
6. El derramamiento de sangre debe ser limpiado, preferentemente por la persona que lo produjo, con una buena lavandina de uso doméstico diluida en una proporción de 1 a 10 en agua. Para una seguridad absoluta, se debe tratar de la misma forma cualquier otra pérdida de fluidos corporales.
7. Las telas, indumentarias y otros materiales contaminados deben ser confinados en pesadas bolsas o tachos cerrados de plástico para su eliminación por incineración.
8. Las sábanas y la ropa manchadas deben ser lavadas separadamente a un nivel de alta temperatura. Los guantes de goma o caucho deben ser utilizados al manipular artículos manchados.
9. Los instrumentos o receptáculos no descartables utilizados para tratamiento deben ser esterilizados antes de reutilizarse. La vajilla y los cubiertos deben ser lavados en agua caliente con detergente.
10. Las agujas descartables y otros "filos" deben ser colocados en contenedores apropiados que deben ser cuidadosamente eliminados. Los elementos para afeitar no deben ser reutilizados.



EL PROGRAMA CONJUNTO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL HIV/ SIDA (UNAIDS)

El Programa Conjunto de las Naciones Unidas para el HIV/SIDA (UNAIDS) fue creado en enero de 1996. UNAIDS reúne al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial. Es el primer programa en su tipo dentro del sistema de la ONU: una pequeña iniciativa con una gran capacidad de alcance y el potencial de maximizar los importantes recursos y la acción a través de la creación de asociaciones estratégicas.

Los copatrocinadores de UNAIDS brindan mandatos complementarios y experiencia multisectorial, que va desde la educación y el desarrollo socio-económico a la salud reproductiva de la mujer. Están comprometidos con la planificación y la acción conjuntas, lo que le brinda a UNAIDS una "ventaja cooperativa" que se traduce en una mayor sinergia y eficiencia. Los beneficios incluyen una defensa más efectiva, un uso más eficiente de los recursos del sistema de la ONU a través de compartir costos y una mayor coherencia en el apoyo de la ONU para los programas sobre el SIDA nacionales y transnacionales.

La misión de UNAIDS es: "El principal defensor de la acción global para el HIV/SIDA, UNAIDS liderará, fortalecerá y apoyará una respuesta extendida con el objeto de prevenir la transmisión del HIV, brindando cuidado y apoyo, reduciendo la vulnerabilidad de las personas y las comunidades con respecto al HIV/SIDA, y aliviando el impacto de la epidemia.

Para lograr esta misión, UNAIDS apoya los principios de:

Una respuesta a largo plazo.

El HIV/SIDA requiere de una respuesta sustentable a largo plazo, incluyendo la capacidad de tolerancia por parte de las personas y de las comunidades. UNAIDS ayuda a reforzar la capacidad nacional para la acción, que va desde la prevención al cuidado para provocar el alivio

Participación y asociación.

Se puede lograr una mejor respuesta multisectorial para el HIV/SIDA a través de asociaciones que incluyan al sector privado y a las organizaciones de la sociedad civil.

Complementariedad.

Más que tomar lo que puede ser hecho o lo que ya sido realizado por otros, UNAIDS intenta facilitar esos esfuerzos y llenar brechas en la acción y en la investigación.

LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE HOTELES Y RESTAURANTES (AIH)

Fundada en 1947 como un club de hoteleros preeminentes, la Asociación Internacional de Hoteles y Restaurantes (AIH) es actualmente la única organización exclusivamente dedicada a la promoción y a la defensa de los intereses de la industria hotelero-gastronómica de todo el mundo. La Asociación conforma una red global de operadores independientes y de cadenas, de asociaciones nacionales, proveedores de hospitalidad y centros educativos de la industria hotelero-gastronómica. Representa a más de 300.000 hoteles y alrededor de 500.000 restaurantes en más de 150 países.

La misión de la AIH es la de ser la vocera de la industria hotelero-gastronómica mundial con un rol global en la representación, protección, promoción e información de la industria para permitir a sus miembros que logren sus objetivos comerciales.

Los tres objetivos estratégicos de la Asociación son:

Representación de la industria en todos los organismos importantes.

Visualización del futuro de la industria a través de reuniones de alto nivel y seminarios.

Difusión de la información a los miembros sobre temas clave, tendencias y eventos que impactan en la industria.

A través del programa de "visualización del futuro", la AIH juega un papel principal en la ayuda a los profesionales hotelero-gastronómicos a identificar las tendencias y los temas estratégicos que modelarán el futuro de la industria de la hospitalidad.

La AIH también alienta activamente la mejor práctica y la autorregulación sobre temas tan varios como el medio ambiente, la capacitación, el marketing, y el alojamiento de huéspedes fumadores y no fumadores. Lleva adelante una serie de programas dirigido a la construcción de una responsabilidad social dentro del negocio de la hospitalidad -incluyendo su campaña contra la explotación sexual comercial de niños- en reconocimiento del potencial de la industria para conducir estos temas a buen término.

La AIH se esfuerza por ser completamente colaboradora y brinda sus programas a través de asociaciones con una cantidad de organizaciones internacionales y regionales, incluyendo la Iniciativa Internacional Hotelero-Ecológica (IHEI), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial del Turismo (OMT) y el Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC). Su



En el contexto de estos principios, el promover la participación de las empresas privadas en la lucha contra la diseminación del HIV/SIDA, es una importante prioridad para UNAIDS. Las empresas y las organizaciones comerciales de todos los niveles tienen sus propios intereses para confrontar la epidemia. Cuentan con recursos y talentos únicos para ser desplegados en sociedad con los sectores público y sin fines de lucro. Su aporte reforzará mucho la respuesta global al HIV/SIDA.

última asociación con el Programa Conjunto de las Naciones Unidas para el HIV/SIDA (UNAIDS) ha llevado a la publicación de esta Guía.

PARA MAYOR INFORMACIÓN comuníquese con:

Dr. José Lladós o
Dr. Eric Noehrenberg en;

UNAIDS

*20, Avenida Appia, CH-1211, Ginebra 27,
Suiza*

Tel.: 41 (22) 791 3666

Fax: 41 (22) 791 4187

Correo electrónico:

unaids@unaids.org

www.unaids.org

Nicola Pogson,
Director del Programa de Desarrollo de la
AIH.

251, calle del faubourg

St. Martín

75010 París, Francia

Tel.: 33(0)1 44 89 94 00

Fax: 33(0)1 40 36 73 30

Correo electrónico:

infos@ih-ra.com

www.ih-ra.com



La diseminación mundial del HIV/SIDA ha llevado a ser considerado como una epidemia global. El contagio con HIV está teniendo un creciente y grave impacto en las vidas personales, en la sociedad y en la economía. Todos los círculos comerciales, por lo tanto, necesitan dar respuesta a los múltiples desafíos del SIDA.

La importancia de los temas de la salud, tales como el HIV/SIDA, y su potencial impacto en la industria de la hospitalidad, han sido destacados en la investigación y en el alto nivel de los seminarios sobre recursos humanos y sobre seguridad y prevención de la AIH.

Al confrontar al HIV/SIDA directa y responsablemente, los hoteleros y gastronómicos se unen a muchos negocios de todo el mundo que ya están liderando la lucha contra el HIV/SIDA, al desarrollar políticas efectivas para el ámbito laboral y ambientes contenedores. Las buenas decisiones comerciales dependen de la información precisa y adecuada. "El Desafío del HIV/SIDA en el Ámbito Laboral: Una Guía para la Industria de la Hospitalidad" ha sido preparado como una herramienta de referencia para los negocios de la hospitalidad, de todos los tamaños para ayudarlos a tomar dichas decisiones.





FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA





www.fehgra.org.ar



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Larrea 1250 (C1117ABJ) Buenos Aires Tel.: 4822-7733 Fax: 4822-7807
e-mail: informes@fehgra.org.ar www.fehgra.org.ar