

---

# Guía para dar acceso a la atención y el tratamiento contra el VIH/SIDA a los empleados del sistema de las Naciones Unidas y sus familiares

---

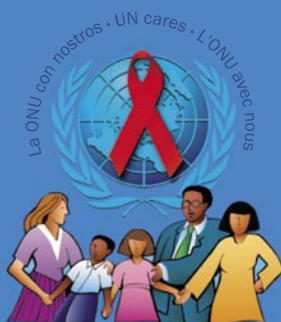
**ACTION**

Proyecto piloto interinstitucional

Publicado por

la Organización Mundial de la Salud

2005



**Organización  
Mundial de la Salud**

# ÍNDICE

<b>Siglas y definiciones</b>	3
<b>Agradecimientos</b>	4
<b>Prólogo</b>	5
<b>1. ACERCA DE ESTE MANUAL</b>	6
1.1 ¿A quién va dirigido?	6
1.2 ¿Para qué sirve?	6
1.3 ¿Cuáles son sus límites?	7
<b>2. ACTION, PROYECTO PILOTO INTERINSTITUCIONAL</b>	8
2.1 Introducción	8
2.1.2 <i>Los diez países participantes en ACTION</i>	8
2.1.3 <i>El equipo de ACTION</i>	8
2.2 Finalidades y objetivos de ACTION	9
2.2.1 <i>Finalidades</i>	9
2.2.2 <i>Objetivos</i>	9
2.3 La aplicación del proyecto	10
2.3.1 <i>Trabajo preliminar</i>	10
2.3.2 <i>Dos encuestas mediante cuestionario</i>	10
2.3.3 <i>Visitas a los países</i>	11
<b>3. ACTION EN ACCIÓN: PROBLEMAS OBSERVADOS Y RESULTADOS OBTENIDOS</b>	12
3.1 Problemas observados...	12
3.1.1 <i>Falta o distribución deficiente de antirretrovíricos</i>	12
3.1.2 <i>Estigmatización, discriminación y falta de confidencialidad</i>	14
3.1.3 <i>Desconocimiento de la existencia de servicios y del derecho a utilizarlos</i>	15
3.1.4 <i>Cobertura del seguro médico defectuosa o inexistente</i>	16
3.1.5 <i>Necesidad de liderazgo, coordinación, formación y recursos</i>	17
3.2 ... y resultados obtenidos	18
3.3 Resumen	21

<b>4.</b>	<b>GUÍA PARA DAR ACCESO A LA ATENCIÓN Y EL TRATAMIENTO CONTRA EL VIH/SIDA A LOS EMPLEADOS DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS Y SUS FAMILIARES</b>	23
4.1	Etapas básicas	23
4.2	Un amplio conjunto de principios y medidas	25
<b>5.</b>	<b>MATERIAL BÁSICO DE TRABAJO</b>	26
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	28
	<b>REFERENCIAS</b>	29

### Lista de apéndices

<b>Apéndice A:</b>	Modelo de principios y medidas	31
<b>Apéndice B:</b>	La lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas	51
<b>Apéndice C:</b>	Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA	53
<b>Apéndice D:</b>	Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo	55
<b>Apéndice E:</b>	Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA	57
<b>Apéndice F:</b>	Análisis del nivel de cumplimiento de los textos dentro del sistema de las Naciones Unidas	60
<b>Apéndice G:</b>	La labor de entidades ajenas al sistema de las Naciones Unidas	61
<b>Apéndice H:</b>	Cuestionario médico de ACTION	63
<b>Apéndice I:</b>	Cuestionario administrativo de ACTION	72
<b>Apéndice J:</b>	Inventarios de ACTION por países	77

## SIGLAS Y DEFINICIONES

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ACTION	Access, Care, Treatment and Inter-Organizational Needs (Necesidades interinstitucionales en materia de acceso, atención y tratamiento)
APV	Asesoramiento y pruebas de detección del VIH con carácter voluntario
ARV	Medicamento antirretrovírico
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
COC	Comité de Organizaciones Copatrocinadoras
ETII	Equipo de Trabajo Interinstitucional
GHI	Global Health Initiative del Foro Económico Mundial
INNTI	Inhibidor no nucleosídico de la transcriptasa inversa
INsTI	Inhibidor nucleosídico de la transcriptasa inversa
INtTI	Inhibidor nucleotídico de la transcriptasa inversa
IP	Inhibidor de la proteasa
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PPE	Profilaxis posterior a la exposición
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
UNDAI	Iniciativa de las Naciones Unidas para el Acceso a los Medicamentos contra el SIDA
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
VIH	Virus de la inmunodeficiencia humana

La expresión “**sistema de las Naciones Unidas**” designa a las numerosas entidades que figuran en el organigrama publicado por el Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, que puede consultarse en línea en la dirección:

**<http://www.un.org/spanish/aboutun/organigrama.html>**.

En esta publicación se entiende que un “**empleado de las Naciones Unidas**” es cualquier persona que trabaje para una de las aludidas entidades, ya sea como funcionario, de manera temporal o en virtud de un acuerdo de servicio especial o un contrato de servicios.

## AGRADECIMIENTOS

El proyecto piloto interinstitucional **ACTION** (Access, Care, Treatment and Inter-Organizational Needs: “Necesidades interinstitucionales en materia de acceso, atención y tratamiento”) fue **coordinado por los Servicios Médicos y de Salud de la Organización Mundial de la Salud**<sup>1</sup>, en estrecha colaboración con el Servicio Médico de las Naciones Unidas. Desde sus respectivas sedes en Ginebra y Nueva York, ambos servicios médicos supervisan la planificación y prestación de servicios de salud a gran parte de los empleados del sistema de las Naciones Unidas y sus familiares.

El equipo responsable de ACTION quisiera expresar su agradecimiento a: la Iniciativa de las Naciones Unidas para Acelerar el Acceso por sus orientaciones sobre el acceso a los antirretrovíricos; a la División de Atención contra el VIH/SIDA de la OMS por su asistencia técnica; al Comité de la Asociación del Personal de la OMS; a la División de Prevención del VIH de la OMS por su ayuda con el texto de los tres carteles y los pequeños recordatorios; al Centro de Información del ONUSIDA por la concepción y maquetación de ese material; a la Oficina del ONUSIDA sobre SIDA, Seguridad y Respuesta Humanitaria por el apoyo que ha prestado a la fabricación de los recordatorios; y a la OIT, el PNUD, el ACNUR y el UNICEF por haber participado en las misiones de estudio.

Por último, el equipo de ACTION debe especial gratitud a los cientos de personas que, desde las oficinas y los servicios médicos de las Naciones Unidas en Camboya, Etiopía, India, Nigeria, la República Unida de Tanzania, Rwanda, Senegal, Uganda, Zambia y Zimbabwe, han participado en el proyecto. Las enseñanzas obtenidas con su experiencia, que tan generosamente compartieron con el equipo, ayudarán a las oficinas y los servicios médicos de las Naciones Unidas en muchos otros países a ofrecer mejor atención y tratamiento contra el VIH/SIDA a los empleados del sistema y sus familiares.

En todo momento, la labor de ACTION se ha guiado por la Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA<sup>2</sup> y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>3</sup>

## PRÓLOGO

El proyecto piloto interinstitucional ACTION (Access, Care, Treatment and Inter-Organizational Needs: “Necesidades interinstitucionales en materia de acceso, atención y tratamiento”) inició su andadura en 2002 con dos objetivos. El primero y más inmediato se cifraba en conseguir que los empleados del sistema de las Naciones Unidas y sus familiares recibieran medicamentos antirretrovíricos a medida que estuvieran disponibles.

El objetivo último consistía en garantizar que dichas personas fueran atendidas y tratadas del VIH/SIDA del mejor modo posible, y que ello se inscribiera en un amplio conjunto de programas en la materia que englobaran las labores de prevención, atención, tratamiento y apoyo.

La *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>4</sup> y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*<sup>5</sup> constituyeron el hilo conductor de ese trabajo. El Repertorio de la OIT, en particular, hace hincapié en que los programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo son más eficaces cuando las personas se sienten cómodas y confiadas, o dicho de otro modo, cuando sus empleadores y colegas, amén de los profesionales de la salud, respetan sus derechos y su dignidad y no los estigmatizan ni discriminan.

Desde un principio, además, se tomó conciencia de que la responsabilidad de los organismos de las Naciones Unidas no se limitaba a sus propios empleados y sus familiares sino que abarcaba la lucha mundial contra el VIH/SIDA en su conjunto. Una de las mejores maneras de asumir esa responsabilidad consiste en aplicar procedimientos modélicos a la hora de atender a los propios empleados y sus familiares.

Diez fueron los países que participaron en el proyecto: Camboya, Etiopía, India, Nigeria, la República Unida de Tanzania, Rwanda, Senegal, Uganda, Zambia y Zimbabwe. Intervinieron activamente en él unas 2.000 personas, entre directores de oficinas de las Naciones Unidas, profesionales de la salud y de recursos humanos, representantes sindicales y personas que viven con el VIH/SIDA.

En el presente informe se resumen el proyecto y sus logros, entre ellos la mejora del acceso de los empleados de las Naciones Unidas a los servicios de atención y tratamiento en los diez países participantes. Otro resultado positivo fue el hecho de que las conclusiones extraídas de esa experiencia se plasmaran después en un “Modelo de principios y medidas” que cabe adaptar a las circunstancias y necesidades concretas de cualquier dependencia o conjunto de dependencias de las Naciones Unidas. Dicho modelo se reproduce en uno de los apéndices de esta publicación.

El presente informe, en otras palabras, constituye una “guía práctica” o “manual de instrucciones” dirigido a los profesionales de la salud y de recursos humanos de las oficinas de las Naciones Unidas en los países, pues ellos son los responsables de que los empleados del sistema y sus familiares reciban los servicios a que tienen derecho conforme a la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA* y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Por lo demás, albergamos la esperanza de que estas líneas resulten útiles también a muchas otras personas (directivos, representantes del personal, empleados, familiares, y especialmente personas que viven con el VIH/SIDA) y las motiven para impulsar o secundar activamente la remodelación y mejora de los programas sobre el VIH/SIDA en su propio lugar de trabajo.

**Dr Pascale Gilbert-Miguet**  
Médico Jefe  
Servicios Médicos y de Salud  
Organización Mundial de la Salud

**Dr Sudershan Narula**  
Director  
Servicio Médico  
Naciones Unidas, Nueva York

**Johanne Girard**  
Jefe  
de Recursos Humanos  
ONUSIDA

# 1. ACERCA DE ESTE MANUAL

## 1.1 ¿A quién va dirigido?

El presente manual se dirige a cualquiera que, desde el interior del sistema de las Naciones Unidas, tenga el deseo o la función de dirigir o apoyar los esfuerzos por mejorar los programas sobre el VIH/SIDA en las dependencias del sistema, ya se trate de las sedes o de las oficinas en los países. Su contenido interesa a directores, profesionales de la salud y de recursos humanos, empleados y familiares y personas que vivan con el VIH/SIDA.

Más en particular, esta obra va dirigida a los profesionales de la salud y de recursos humanos que ejercen su función en las oficinas sobre el terreno de los organismos de las Naciones Unidas, pues en ellos recae, en primera instancia, la responsabilidad de hacer cumplir la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>6</sup> y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>7</sup>

## 1.2 ¿Para qué sirve?

En este manual se insta a los profesionales de la salud y de recursos humanos (y a cualquier otra persona interesada) a tomar la iniciativa y erigirse en catalizadores del cambio allí donde sea necesario que las cosas cambien.

Se presupone que esas transformaciones revestirán la forma siguiente:

- los profesionales de la salud y de recursos humanos de las oficinas de las Naciones Unidas en los países encabezarán el proceso;
- los profesionales de la salud y de recursos humanos de todas las oficinas de las Naciones Unidas que existan en cada país se comunicarán y coordinarán entre sí; y
- los profesionales de la salud y de recursos humanos, los empleados y sus familiares y, muy especialmente, las personas que vivan con el VIH/SIDA (ya se trate de infectados por el VIH o de sus allegados) se comunicarán y coordinarán entre sí.

Se presupone que, cuando no haya una estructura de carácter interinstitucional para luchar contra el VIH/SIDA en las dependencias de las Naciones Unidas, se procederá a crearla. Cuando tal estructura ya exista, se procederá a reforzarla.

Se presupone, igualmente, que la transformación irá sobre todo en la línea de utilizar con más eficacia los recursos ya existentes. Quizá hagan falta más recursos, pero **el rigor presupuestario es una realidad a la que deben atenerse todos los organismos del sistema y no debe servir de excusa para incumplir la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*.**

Se pide a los organismos de las Naciones Unidas que, pese a la escasez de recursos, y como parte de su contribución a la lucha mundial contra el VIH, trabajen de manera modélica en este terreno. Dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas ya hay ejemplos de gobiernos, empleadores, empleados y organizaciones no gubernamentales que, con poco más que entrega, energía e imaginación, han implantado programas eficaces de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, la comunicación y coordinación entre los organismos puede servir para que se tengan en cuenta y aprovechen al máximo todos los recursos existentes y para que toda petición de recursos adicionales esté debidamente justificada y responda a una minuciosa evaluación de las necesidades.

El presente manual ofrece:

- una descripción del proyecto piloto interinstitucional ACTION, de los resultados obtenidos en los diez países participantes y de las conclusiones extraídas de esa experiencia;
- una guía, elaborada a partir de esas conclusiones, para implantar o perfeccionar políticas y programas que ofrezcan a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares asesoramiento y pruebas con carácter voluntario (APV) y también, cuando convenga, tratamiento y apoyo; y
- una serie de apéndices con información básica sobre políticas y programas de lucha contra el VIH/SIDA, dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas.

### **1.3 ¿Cuáles son sus límites?**

Es un hecho bien sabido que la prevención constituye la primera línea de defensa contra enfermedades y traumatismos, y el VIH/SIDA no es una excepción a esta regla. La información, la educación y el suministro de medios de protección (preservativos, estuches de PPE, etc.), junto con el trabajo normativo, son bazas fundamentales para reducir la incidencia de la infección por el VIH entre los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares. Otro factor básico es la existencia de un entorno laboral sano y seguro, en el que prime el respeto de los derechos y la dignidad de la persona, para que los trabajadores puedan participar en un programa contra el VIH/SIDA sintiéndose cómodos y protegidos.

Este manual versa fundamentalmente sobre la segunda línea de defensa, a saber:

- asesoramiento y pruebas con carácter voluntario (APV) para detectar la infección por el VIH en condiciones en que esté garantizada la confidencialidad del proceso y los interesados no teman ser objeto de estigmatización o discriminación;
- servicios de atención y tratamiento a los seropositivos en condiciones en que éstos y sus familiares cuenten con un seguro médico adecuado, un lugar de trabajo sano y seguro y apoyo psicosocial.

Este manual, en otras palabras, se centra en servicios que normalmente dispensan los profesionales de la salud. Al mismo tiempo, se tiene muy presente que esos servicios revisten la máxima eficacia cuando se inscriben en una secuencia continua que abarque desde la prevención y el asesoramiento hasta el tratamiento y el apoyo, todo ello en un entorno cómodo y protegido en el que se respeten los derechos y la dignidad de la persona.

## **2. ACTION, PROYECTO PILOTO INTERINSTITUCIONAL**

### **2.1 Introducción**

#### **2.1.1 Una tríada de proyectos**

Iniciado a principios de 2002, el proyecto piloto interinstitucional ACTION formaba parte de una tríada de proyectos que tenían por objeto examinar los servicios de prevención, atención, tratamiento y apoyo contra el VIH/SIDA de que disfrutaban los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares, y también para definir la forma de mejorar esos servicios.

Uno de los proyectos consistía en realizar una encuesta sobre las necesidades en materia de aprendizaje y después, a partir de ahí, elaborar una estrategia para que todos los empleados de las Naciones Unidas adquirieran una serie de nociones y aptitudes básicas respecto al VIH/SIDA, complementadas con una formación más exhaustiva para quienes ejercieran algún tipo de responsabilidad en la lucha contra la pandemia. (Véanse la sección 4 del Apéndice A y el Apéndice D.)

El segundo proyecto, consistente en pasar revista a los niveles de cumplimiento de los textos, sirvió para detectar una serie de lagunas y flaquezas y elaborar indicadores de seguimiento que ayudaran al sistema de las Naciones Unidas a cumplir el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>8</sup> (Véanse la sección 5 del Apéndice A y el Apéndice E.)

El proyecto ACTION, por su parte, se centraba en los servicios dispensados por los profesionales de la salud, lo que comprende el asesoramiento y las pruebas de detección del VIH con carácter voluntario y el tratamiento con antirretrovíricos. Con él se perseguía un doble objetivo: ante todo, asentar dichos servicios en unos pocos países; y, a continuación, extraer conclusiones de esa experiencia y preparar una guía que sirviera para sentar sólidas bases de cara a un trabajo análogo en otras latitudes.

#### **2.1.2 Los diez países participantes en ACTION**

Los requisitos para seleccionar a los países en que iba a aplicarse el proyecto eran: elevada prevalencia de la infección por el VIH; gran número de empleados de las Naciones Unidas y familiares a cargo; y disponibilidad de medicamentos antirretrovíricos (a través de programas nacionales u otras fuentes o, en su defecto, por medio de la Iniciativa de las Naciones Unidas para el Acceso a los Medicamentos contra el SIDA [UNDAI]).

A partir de esos criterios fueron seleccionados Camboya, Etiopía, Nigeria, la República Unida de Tanzania, Rwanda, Uganda, Zambia y Zimbabwe. También se decidió trabajar en India y Senegal, países que, pese a no presentar una elevada prevalencia de la infección, constituían importantes centros regionales de evacuación a los que acudían desde otros países los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares. En total, pues, participaron en el proyecto ACTION diez países.

#### **2.1.3 El equipo de ACTION**

La colaboración de los profesionales de la salud y de recursos humanos era un factor clave para el éxito del proyecto. Miembros del Equipo de Trabajo Interinstitucional (ETII)

sobre el VIH/SIDA participaron en misiones de estudio en los diez países, integrada cada una de ellas por un especialista en recursos humanos (del ONUSIDA, el PNUD, el UNICEF o la OMS) y otro en salud (de la OIT, el ACNUR, la Secretaría de las Naciones Unidas o la OMS).

En cada uno de los diez países el equipo visitó centros locales de salud y apoyo, además de realizar presentaciones y mantener encuentros con coordinadores residentes y con jefes ejecutivos, responsables de programas y operaciones, profesionales de la salud y de recursos humanos y representantes sindicales de los organismos de las Naciones Unidas. En total unas 2.000 personas participaron activamente en el proyecto.

## **2.2 Finalidades y objetivos de ACTION**

### **2.2.1 Finalidades**

- **La finalidad inmediata de ACTION** se cifraba en tener la seguridad de que los empleados del sistema de las Naciones Unidas y sus familiares recibieran medicamentos antirretrovíricos. Para ello había que darles acceso en primer lugar a servicios de asesoramiento y pruebas con carácter voluntario (APV), y después a la terapia antirretrovírica. También era preciso alentar a la gente a hacer uso de tales servicios.
- La finalidad última de ACTION era que dichas personas fueran atendidas y tratadas del mejor modo posible en el contexto de un amplio conjunto de programas sobre el VIH/SIDA que englobaran prevención, atención, tratamiento y apoyo y se ajustaran a la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>9</sup> y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>10</sup>
- **Trascendiendo el marco de ACTION**, la idea era la de hacer extensivos a otros países los dos objetivos del proyecto utilizando la guía que iba a elaborarse a partir de las enseñanzas obtenidas en los diez países participantes.

### **2.2.2 Objetivos**

- **Primero: aliviar las consecuencias del VIH/SIDA para los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares, y para ello:**
  - sensibilizar a los directivos, empleados y familiares de éstos mediante un trabajo informativo y pedagógico;
  - crear un entorno que infundiera confianza a la gente a la hora de solicitar atención y tratamiento, y para ello reducir la estigmatización y discriminación y garantizar la confidencialidad;
  - localizar medios fiables de diagnóstico a través de servicios de APV y de laboratorios debidamente equipados;
  - garantizar que los profesionales que prestaban servicios médicos (fueran o no empleados del sistema de las Naciones Unidas) tuvieran un buen conocimiento del tema;
  - dar acceso a medicamentos a precio asequible y de forma continuada gracias a una adecuada cobertura del seguro médico; y
  - ofrecer apoyo psicológico y social.

- **Segundo, procurar que los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares trabajaran en un clima de solidaridad y apoyo, y para ello:**
  - promover la observancia de la Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA<sup>11</sup> y el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.<sup>12</sup>
  - mejorar la gestión de la información médica confidencial;
  - estudiar las modalidades de seguro médico de todos los empleados y garantizar que ofrecieran la debida cobertura en el caso del VIH/SIDA; y
  - mejorar la cooperación y coordinación a escala nacional.

## **2.3 La aplicación del proyecto**

### **2.3.1 Trabajo preliminar**

El proyecto arrancó en febrero de 2002 con sendas visitas a Rwanda y Uganda, donde se disponía de medicamentos antirretrovíricos (ARV) y los equipos de las Naciones Unidas en ambos países ya habían empezado a trabajar para que los empleados y sus familiares pudieran procurárselos.

En ambos países, a pesar de la escasez de recursos presupuestarios y humanos, los equipos de las Naciones Unidas estaban llevando a cabo una impresionante labor para facilitar acceso y tratamiento, aunque hacían frente a cuatro grandes problemas:

- la gente temía que se infringieran las normas de confidencialidad y con ello apareciesen la estigmatización y discriminación, por lo que se resistía a aprovechar las posibilidades de atención y tratamiento que se le ofrecían;
- la gente ignoraba que los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares tuvieran derecho a recibir atención y tratamiento;
- la gente no sabía que hubiera medicamentos disponibles ni conocía su precio; y
- había gran número de contratos distintos de seguro médico, muchos de los cuales excluían el tratamiento del VIH/SIDA.

También había indicios de que se estaba infrautilizando al personal que podría dedicarse a proporcionar información y a hacer una labor pedagógica para resolver esos cuatro problemas.

Se llegó pues a la conclusión de que el problema general era a la vez de gestión y médico, y de que su solución pasaba por una estrecha colaboración entre los profesionales de la salud y los de recursos humanos.

### **2.3.2 Dos encuestas mediante cuestionario**

Las conclusiones extraídas de las visitas a Rwanda y Uganda se tradujeron en la elaboración de sendos cuestionarios autoaplicados (cumplimentados por el propio sujeto) que se enviaban mucho antes de que los equipos de estudio emprendieran viaje, con lo que éstos disponían de los resultados antes de llegar al país.

**El cuestionario médico** (véase el Apéndice H) se enviaba a los médicos de los dispensarios de las Naciones Unidas o, a falta de dispensario, a los facultativos responsables de atender al personal del sistema, con la idea de:

- inventariar, describir y evaluar los servicios de la localidad (dispensarios o clínicas de las Naciones Unidas y centros de salud comunitarios) que atendieran al personal de las Naciones Unidas y sus familiares a cargo; y
- determinar los medicamentos y demás suministros médicos disponibles en los servicios locales de salud.

**El cuestionario administrativo** (véase el Apéndice I), basado en el “cuestionario de autoevaluación” del UNICEF, se enviaba a los directores de las oficinas sobre el terreno de organismos de las Naciones Unidas con objeto de:

- evaluar el grado de conocimiento de la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*; <sup>13</sup>
- determinar en qué medida esa política se aplicaba en la práctica; y
- determinar los obstáculos que dificultaban su aplicación.

El cuestionario administrativo, en particular, no respondió totalmente a las expectativas. Sólo 45 directores de oficina lo devolvieron cumplimentado en su totalidad. Aunque tal número no basta para proceder a un análisis científico, los datos facilitados por esas 45 personas resultaron ser un interesante complemento de la información obtenida por los equipos que visitaron cada país.

### **2.3.3 Visitas a los países**

En el transcurso del proyecto se enviaron a los diez países otros tantos equipos de estudio, que visitaron las oficinas locales de los organismos de las Naciones Unidas, así como lugares de destino aislados, dispensarios de las Naciones Unidas y otros centros médicos en los que se atendía a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares. Los equipos se reunieron con coordinadores residentes, jefes ejecutivos de organismos de las Naciones Unidas, funcionarios responsables de administración, recursos humanos y seguridad, representantes de los servicios médicos de la OMS y de las Naciones Unidas, trabajadores y comités de gestión de los dispensarios de las Naciones Unidas, médicos del sistema y representantes sindicales.

Esas visitas tenían por objeto completar, tanto cuantitativa como cualitativamente, la información obtenida con los cuestionarios. Además, los equipos de estudio recogieron datos sobre:

- el número de empleados de las Naciones Unidas y de personas a su cargo; la situación contractual de los empleados (contrato normal, temporal, acuerdo de servicios especiales o contrato de servicios);
- las modalidades de seguro de enfermedad y el tipo de cobertura que ofrecían (o dejaban de ofrecer) a las prestaciones sanitarias relacionadas con el VIH/SIDA; y
- los procedimientos de gestión de información médica confidencial.

### 3. ACTION EN ACCIÓN: PROBLEMAS OBSERVADOS Y RESULTADOS OBTENIDOS

#### 3.1 Problemas observados...

Los dos cuestionarios y las misiones de estudio a los países sirvieron para detectar un gran número de problemas que habría que resolver para hacer realidad los fines y objetivos de ACTION, pero también para descubrir situaciones en las que, gracias a una eficaz labor de dirección y coordinación, se estaban superando esos obstáculos. Las líneas que siguen están dedicadas sobre todo a examinar los problemas, aunque no por ello dejan de exponerse algunos ejemplos especialmente relevantes.

##### 3.1.1 Falta o distribución deficiente de antirretrovíricos

- En algunos de los países elegidos para el proyecto piloto aún era difícil conseguir antirretrovíricos (ARV), pese a que uno de los criterios de selección fuera justamente que esos medicamentos estuviesen hasta cierto punto disponibles.
- El costo de los medicamentos era un factor muy importante, aunque algunas clínicas estuvieran adquiriendo ARV genéricos más baratos fabricados en la India y otros países.
- Otro de los grandes problemas a la hora de dispensar y seguir de cerca el tratamiento con ARV era la falta de infraestructuras, en especial de médicos formados y de laboratorios capaces de supervisar los recuentos de linfocitos CD4 y los análisis de carga viral.
- En los países con un sistema deficiente de atención sanitaria, la administración de terapia antirretrovírica era sólo uno de los muchos imperativos que competían por los exiguos recursos del erario nacional. Resultaba obvio que la posibilidad de administrar dicha terapia iba a depender de la obtención de ayuda al desarrollo específicamente para tal fin, comprendidas las inversiones en formación de médicos y en laboratorios.
- Para administrar terapia antirretrovírica a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares en lugares donde era difícil conseguir esa medicación, los organismos del sistema estaban obligados a actuar por iniciativa propia.
- Las iniciativas de dichos organismos brindaban un modelo de actuación que otras instancias podían adoptar.

**En Camboya**, donde se podía conseguir una cantidad limitada de antirretrovíricos, el suministro corría a cargo de ONG como *Médicos sin Fronteras* o *Médecins du Monde*. El departamento de enfermedades infecciosas de un hospital, por ejemplo, facilitaba únicamente biterapias, y sólo en el caso de pacientes con valores bajos de CD4. Además, había motivos para dudar de la calidad de algunos de los medicamentos que podían adquirirse en farmacias locales.

Desde la visita del equipo de estudio la colaboración entre organismos ha ido mejorando, facilitada por el Asesor del Programa del ONUSIDA en el país y el médico del dispensario de las Naciones Unidas. Entre los resultados obtenidos figuran la creación de un fondo rotatorio para garantizar una reserva de antirretrovíricos, la existencia de planes para impartir formación sobre terapia antirretrovírica al médico y la enfermera del dispensario y un mejor acceso a los fármacos en los hospitales.

**En Etiopía**, la política nacional consistía en no favorecer la importación de antirretrovíricos hasta que las infraestructuras del país estuvieran preparadas para asumir ese tipo de tratamiento.

Pese a ello, la clínica de las Naciones Unidas en la capital, Addis Abeba, importaba antirretrovíricos genéricos desde 2001. Pensando en el futuro, habían enviado a dos experimentados doctores a Sudáfrica para que allí recibieran formación, y esas dos personas estaban supervisando las actividades de asesoramiento y pruebas con carácter voluntario, así como la administración de tratamientos.

En Kigali, capital de **Rwanda**, está radicado el *Centre de recherche et de traitement de l'infection du VIH/SIDA*, clínica de ámbito nacional que tiene en marcha muy diversos programas de prueba y tratamiento. El centro cuenta con un laboratorio vírico y un servicio de asesoramiento, y también con una farmacia propia que expende diversos fármacos antirretrovíricos.

Pese a la buena calidad de los servicios de atención y tratamiento que se prestaban en dicho centro, los empleados de organismos de las Naciones Unidas se mostraban remisos a utilizarlos por miedo a ser vistos allí y estigmatizados. Por tal motivo el dispensario de las Naciones Unidas de Kigali tomó la iniciativa de apoyar la formación de su propio médico dentro del Programa Nacional sobre el VIH/SIDA de Rwanda.

El médico del dispensario de las Naciones Unidas creó un fondo rotatorio para cubrir tres meses de terapia antirretrovírica. Los medicamentos se compraban a la farmacia del Centre de recherche al menor precio posible, gracias a los adelantos que proporcionaban los organismos de las Naciones Unidas según el número de sus empleados que estuvieran en tratamiento. La factura del tratamiento de cada paciente se colocaba en sobres sellados para que el seguro médico procediera al reembolso. Otros empleadores, como el Banco Nacional de Rwanda o *La Brasserie*, habían adoptado el modelo de fondo rotatorio.

**En Tanzania**, el dispensario de las Naciones Unidas participa en todas las vertientes de la asistencia a los afectados, desde el asesoramiento y las pruebas con carácter voluntario hasta el diagnóstico y el tratamiento. Dadas las deficientes instalaciones de laboratorio de que dispone, colabora estrechamente con otros centros de salud existentes en Dar es Salaam. Por otra parte, el dispensario abastece también al personal de las Naciones Unidas que debe recibir tratamiento fuera de la capital.

**En Zambia**, el equipo de las Naciones Unidas en el país merece los mayores elogios por la labor que ha realizado en los últimos años con objeto de:

- conseguir que todos los funcionarios tengan acceso en cualquier momento a la terapia antirretrovírica por conducto de la Iniciativa de las Naciones Unidas para el Acceso a los Medicamentos contra el SIDA; y
- facilitar a todo el personal acceso a servicios adecuados de atención, tratamiento y apoyo.

### 3.1.2 **Estigmatización, discriminación y falta de confidencialidad**

- En los diez países de ACTION era en general perceptible el temor de los empleados de las Naciones Unidas a ser objeto de estigmatización y discriminación.
- A dicho temor se sumaba la inquietud por la posible violación del principio de confidencialidad de los expedientes médicos y sus eventuales consecuencias de cara a la renovación de los contratos.
- Algunos profesionales de recursos humanos pensaban que tales asuntos no eran de su incumbencia.
- En general se conocía la existencia de una *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>14</sup>, y mucha gente había visto el opúsculo del ONUSIDA titulado *AIDS and HIV Infection: Information for Employees and their Families*.<sup>15</sup> Pero pocas veces cabía la certeza de que la gente hubiera leído esos textos con detenimiento o que su contenido hubiera “calado” y modificado su mentalidad o comportamiento.
- La simple manifestación del derecho de toda persona a no ser estigmatizada ni discriminada y de su deber de no estigmatizar ni discriminar al prójimo resultaba a todas luces insuficiente para modificar la mentalidad o conducta de la gente. Para ello se requerían programas activos de educación y sensibilización.
- El mero hecho de asegurarle a una persona que nadie iba a saber que había pedido información, asesoramiento, pruebas o tratamiento no bastaba para disipar su temor a verse “descubierta”. En pequeñas comunidades u oficinas, donde “todo el mundo está al corriente de los asuntos ajenos” y el estigma y la discriminación son moneda corriente, existía legítima inquietud por la posible ruptura del compromiso de confidencialidad. Resultaba obvio que la única manera de responder directamente a esa preocupación consistía en formar a los profesionales de la salud y de recursos humanos y hacer cumplir estrictamente las medidas de protección de la confidencialidad.

**En la India**, las oficinas sobre el terreno de los organismos de las Naciones Unidas estaban situadas por lo general en lugares donde existían todos los servicios necesarios de atención y tratamiento del VIH/SIDA, lo que incluye clínicas y laboratorios capaces de practicar pruebas de detección y de dispensar tratamiento contra la enfermedad. También era fácil conseguir antirretrovíricos genéricos fabricados en la India a un precio muy asequible.

Sin embargo, los empleados de las Naciones Unidas no solían aprovechar esos servicios y medicamentos porque en su lugar de trabajo no se los incitaba lo bastante a ello con programas informativos, pedagógicos o de otra índole. Por otra parte, el VIH/SIDA era todavía un tema tabú, que escondía arraigados prejuicios contra la clase de personas supuestamente más expuestas al contagio, esto es, hombres homosexuales, profesionales del sexo y su clientela y gente “promiscua”. Por temor a que sus pacientes fueran objeto de rechazo, algunos médicos eran reticentes a presentar un diagnóstico detallado al enviarlos a un hospital donde pudieran recibir tratamiento contra infecciones o enfermedades relacionadas con el VIH/SIDA.

Con posterioridad a la visita del equipo de estudio se ha creado un equipo de trabajo interinstitucional presidido por la OIT. Este equipo celebrará reuniones mensuales en las que altos cargos de organismos de las Naciones Unidas, representantes del personal y el médico regional de la OMS coordinarán sus labores respectivas y, con un presupuesto y un coordinador dedicados específicamente al proyecto, elaborarán un amplio conjunto de políticas y programas sobre el VIH/SIDA en las dependencias de las Naciones Unidas en la India.

### **3.1.3 Desconocimiento de la existencia de servicios y del derecho a utilizarlos**

- Con frecuencia, los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares no eran conscientes de que la política de las Naciones Unidas les daba derecho a someterse a las pruebas del VIH y a recibir tratamiento contra la infección.
- A menudo ignoraban la existencia de servicios de prueba y tratamiento o no sabían dónde encontrarlos.
- En la mayoría de los países se observaban considerables diferencias entre uno y otro organismo (por ejemplo el PNUD y el UNICEF), y entre una y otra oficina sobre el terreno, en cuanto al conocimiento que su personal tenía de su derecho a recibir servicios médicos relacionados con el VIH/SIDA y del modo y lugar en que podía acceder a dichos servicios.
- En general, el nivel de conocimiento dependía básicamente de iniciativas puntuales adoptadas por directores o profesionales de la salud o de recursos humanos para informar y formar a la gente. Faltaba no obstante una labor informativa y pedagógica concertada a escala nacional.
- Aunque numerosas oficinas de organismos de las Naciones Unidas habían recibido carteles informativos sobre los derechos del personal y los servicios de prueba y tratamiento, esos carteles no fueron colgados en la pared. Muchas habían recibido folletos informativos que sin embargo nunca distribuyeron. Algunas oficinas disponían de listas de servicios médicos a los que acudir para someterse a pruebas de detección o recibir tratamiento, mientras que en otras dependencias de la misma localidad no las había.

**En Nigeria** estaba en marcha un vasto programa de lucha contra el VIH/SIDA a escala nacional en el que participaban muchos organismos de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, algunos de esos organismos no habían adoptado medida alguna para aplicar en sus propias dependencias dicho programa ni las políticas de las Naciones Unidas.

En algunas oficinas de organismos de las Naciones Unidas, por ejemplo, el personal desconocía el protocolo de PPE de emergencia para tratar a personas que pudieran haberse contagiado a raíz de un accidente laboral o una agresión sexual. En buena parte de las oficinas había poca o ninguna conciencia de que existiera un programa nacional de apoyo psicosocial a las familias con algún miembro infectado por el VIH.

En su visita a Nigeria, el equipo de estudio trabajó con el equipo de las Naciones Unidas en el país para elaborar un plan de trabajo que exigía un mayor grado de coordinación con el programa nacional, y las autoridades del país nombraron a una persona encargada de la aplicación del plan.

**En Zimbabwe**, el equipo de las Naciones Unidas en el país estaba intentando reproducir la experiencia zambiana con la Iniciativa de las Naciones Unidas para el Acceso a los Medicamentos contra el SIDA. En vista de las dificultades que tenía el personal de las Naciones Unidas para recibir atención, el equipo de estudio recomendó que se estableciera un dispensario de las Naciones Unidas en Harare y que éste asumiera las labores de sensibilización, educación y coordinación de la asistencia a los afectados por el VIH.

#### **3.1.4 Cobertura del seguro médico defectuosa o inexistente**

- Había grandes diferencias en el tipo de cobertura que los seguros médicos ofrecían a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares.
- En particular, las pólizas de seguro de los empleados con contrato temporal o de servicios solían excluir la cobertura en caso de afecciones ligadas al VIH.
- En ciertos casos, las pólizas daban cobertura a los empleados pero no a sus familiares a cargo, o bien se atenían a una definición muy estricta de “familiar a cargo”.
- A veces los trabajadores no entendían los deberes y derechos derivados de su póliza de seguro médico y por ello sus peticiones de reembolso eran rechazadas o tramitadas con gran retraso. En otras ocasiones, el personal simplemente no ejercía su derecho al reembolso.
- No era infrecuente que reinara cierto escepticismo, no siempre justificado, respecto al carácter confidencial de la tramitación de las peticiones de reembolso.
- El personal sujeto a ciertos tipos de contrato solía contar con un seguro médico local, cuando la suscripción de un paquete único de pólizas a escala nacional o internacional habría ofrecido mayor margen para negociar una cobertura adecuada de las enfermedades ligadas al VIH/SIDA.
- Muchos trabajadores que prestaban servicios básicos (como los de limpieza o mantenimiento) no eran empleados de las Naciones Unidas sino de un contratista. Tenían salarios bajos y disfrutaban de pocas prestaciones. A este respecto cabe preguntarse si los organismos de las Naciones Unidas son responsables de negociar convenios que obliguen a un contratista a hacer lo necesario para que sus empleados reciban atención y tratamiento contra el VIH/SIDA.

**En Uganda**, el requisito de que los empleados de las Naciones Unidas sufragaran un 20% del costo de su seguro médico ponía en graves apuros al personal de grados inferiores. Ciertos organismos ofrecían al empleado la posibilidad de acogerse a una “cláusula de gravosidad” para quedar exento de esa contribución, pero la mayoría de los trabajadores ignoraban tal circunstancia. Muchos tampoco sabían que, en algunos organismos, les correspondía a ellos pedir que la validez de la cobertura se extendiera a los periodos de interrupción de contrato. De ahí que las peticiones de reembolso resultaran con frecuencia denegadas o sufriesen largos retrasos en su tramitación.

Algunos de los planes de seguros se negociaban con compañías locales y no cubrían el tratamiento del VIH/SIDA o bien, aun cuando sí lo hicieran, la falta de confianza en el carácter confidencial del proceso disuadía a la gente de cursar peticiones de reembolso.

En Kampala, capital del país, una serie de fuertes presiones desembocaron en la ampliación de un contrato de seguro médico para que cubriera los medicamentos antirretrovíricos a cambio de un aumento razonable en el importe de las primas anuales, pero el contrato seguía sin dar cobertura a los enfermos de SIDA en fase terminal.

### **3.1.5 Necesidad de liderazgo, coordinación, formación y recursos**

- Como ponen de manifiesto las reflexiones y los ejemplos que anteceden, los equipos de estudio descubrieron situaciones marcadas por un liderazgo sobresaliente, en las cuales, por ejemplo, abnegados profesionales de la salud, con apoyo del Coordinador Residente y el equipo de las Naciones Unidas en el país, habían puesto en marcha iniciativas para que el personal del sistema pudiera solicitar y recibir servicios de asesoramiento, pruebas y tratamiento.
- En Rwanda se encontró un ejemplo excelente de coordinación eficaz entre un programa sobre el VIH/SIDA en una dependencia de las Naciones Unidas y un programa nacional.
- En líneas generales, sin embargo, los médicos y demás profesionales de la salud no estaban en las mejores condiciones para asumir todo el trabajo necesario de dirección y coordinación.
- Realizar labores informativas y pedagógicas y generar un clima propicio (exento de estigmatizaciones y discriminaciones) que animara a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares a dirigirse voluntariamente a los servicios de asesoramiento, pruebas y tratamiento era una tarea que a todas luces incumbía a otras personas. Otro tanto cabe decir de la contratación de seguros médicos adecuados.
- Aunque hubo quien achacó básicamente a la escasez de recursos (económicos y humanos) las deficiencias hasta aquí indicadas, éstas parecían guardar más relación con la falta de una o varias personas en quienes se hubiera delegado claramente la responsabilidad de hacer avanzar las cosas.
- Se precisaban **coordinadores** en cada país y en cada lugar de trabajo de las Naciones Unidas, esto es, personas formadas y responsables de hacer cumplir la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>16</sup> y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>17</sup>
- También eran necesarios **comités de coordinación interinstitucional** en cada país, integrados por representantes de todos los organismos y todos los colectivos interesados (directivos, profesionales de la salud y de recursos humanos, asociaciones de empleados y personas que viven con el VIH/SIDA).
- Tal vez en algunos casos hubiera sido útil contar con un comité en cada lugar de trabajo que, de ser necesario, pudiera asumir las funciones de coordinación en esa dependencia.

- Los integrantes de tal comité necesitarían un cierto nivel de formación.
- También era preciso impartir formación especializada a los profesionales de la salud, en particular a médicos, enfermeras y técnicos de laboratorios, de forma que estuvieran preparados para ocuparse de todos los aspectos de la atención y el tratamiento del VIH y el SIDA.
- El propio proyecto ACTION favorecía la comunicación y coordinación reuniendo a protagonistas de distintos organismos. Muchos de ellos descubrieron que intercambiar información sobre sus actividades y problemas constituía una experiencia útil e instructiva.

**En Senegal** existía un amplio programa nacional de atención y apoyo psicosocial para luchar contra el VIH/SIDA.

Los empleados de las Naciones Unidas no parecían tener muy claro que existiera tal programa. De ahí que el equipo de estudio insistiera mucho en el trabajo de educación e información.

### 3.2 ... y resultados obtenidos

#### **Resultado 1: un protocolo para evaluar y satisfacer las necesidades en materia de políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.**

El método utilizado con el proyecto ACTION para evaluar las necesidades y responder a ellas con una serie de medidas inmediatas y con planes de trabajo que marquen las pautas para el futuro se ha traducido en un protocolo aplicable a muchas otras situaciones.

#### **Resultado 2: mayor conciencia de la necesidad de afrontar la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y mejor conocimiento de la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>18</sup> y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>19</sup>**

Las visitas de los equipos de estudio, junto con otros contactos entre el equipo de ACTION y directores, profesionales de la salud y de recursos humanos y otras personas en cada país, redundaron en una conciencia mucho más aguda del problema. También contribuyeron a ello la distribución de textos con vocación pedagógica, en particular el opúsculo del ONUSIDA titulado *AIDS and HIV Infection: Information for Employees and their Families*<sup>20</sup> y los carteles y recordatorios de ACTION (véanse los resultados 6 y 7), así como la colocación en intranet del CD-ROM del ONUSIDA titulado *El VIH/SIDA en el lugar de trabajo del sistema de las Naciones Unidas*.<sup>21</sup> Ese mayor nivel de conciencia indujo a muchas personas clave a ponerse manos a la obra.

#### **Resultado 3: sensibilización de los directores, profesionales de la salud y de recursos humanos y sindicatos, entre otros, acerca de las necesidades de las personas que viven con el VIH/SIDA y de la obligación de todos ellos de atender esas necesidades y rendir cuentas al respecto.**

El proyecto piloto sirvió para que funcionarios que ocupaban cargos clave, profesionales de la salud y sindicatos fueran más conscientes de que el temor a la estigmatización

y la discriminación puede disuadir a la gente de acogerse a programas de prevención, asesoramiento, pruebas y tratamiento del VIH/SIDA. También entendieron mejor las dificultades que tienen las personas que viven con el VIH/SIDA debido a ciertas cláusulas de sus contratos de trabajo, a la insuficiente cobertura que ofrecen sus seguros de enfermedad o a la insensibilidad de algunos médicos, entre otras cosas. Además, se les recordó que las pruebas de detección del VIH no sólo no son obligatorias sino que de hecho, en el contexto del reconocimiento médico previo a la contratación, están prohibidas.

**Resultado 4: inventarios y descripciones de centros médicos o de otra índole donde las personas que viven con el VIH/SIDA puedan recibir servicios de asesoramiento y pruebas con carácter voluntario y de tratamiento y apoyo.**

Aunque no revistan carácter exhaustivo, los inventarios y descripciones elaborados a raíz del proyecto piloto constituyen una primera compilación que con los años se puede ir completando y mejorando. En ellos se incluyó toda la información básica, en particular las señas de los servicios que ofrecían asesoramiento y pruebas con carácter voluntario y/o terapia antirretrovírica, así como información sobre los costos. Todo ello, además de proporcionar datos esenciales a cualquier persona que preste o reciba esos servicios, resulta útil para negociar convenios que permitan a los empleados de un organismo acceder gratuitamente (o a un precio moderado para ellos) a servicios de asesoramiento, pruebas y tratamiento.

**Resultado 5: fondos rotatorios para adquirir antirretrovíricos en espera del reembolso.**

Cuando los equipos de las Naciones Unidas en cada país así lo requirieron, se crearon fondos rotatorios semejantes al que funcionaba en Rwanda (véase la sección 3.1.1) para poder adquirir medicación antirretrovírica en cuanto hiciera falta, sabiendo que el seguro médico del paciente reembolsaría después su importe.

**Resultado 6: tres carteles de ACTION con información básica sobre derechos y deberes, asesoramiento y pruebas con carácter voluntario y tratamiento de emergencia.**

Con ayuda de la División de Prevención del VIH de la OMS y del Centro de Información del ONUSIDA, el proyecto piloto creó y distribuyó tres carteles<sup>22</sup> en los cinco idiomas oficiales de las Naciones Unidas para que fueran expuestos en dependencias y servicios médicos de los organismos del sistema:

- *Como empleados de las Naciones Unidas, tienen derecho. ¿Cómo pueden ayudarnos?*
- *Pruebas y asesoramiento voluntarios. ¡Tienen derecho a saber!*
- *Tratamiento preventivo posterior a la exposición (PEP).*

En este último cartel se describe la profilaxis de emergencia (PEP o PPE) que existe para quienes pudieran haber estado expuestos al VIH a raíz de un accidente laboral o una agresión sexual, y además hay espacio libre para incluir información de carácter local sobre los pasos que hay que seguir en caso de necesidad. En el cartel sobre APV también se deja espacio libre para dar cabida a información local.

**HIV/AIDS and the UN System**

**What are your rights as UN employees?**

- No workplace discrimination on the basis of real or perceived HIV status
- No obligation to be tested for HIV/AIDS or to disclose your HIV status
- Confidential treatment of medical information
- HIV/AIDS treated as any other illness

**How you can help?**

- Keep yourself informed about HIV/AIDS
- Protect yourself and others against the virus
- Avoid discriminating against those with HIV
- Support colleagues who are HIV-positive

**UN System HIV/AIDS policy**

Contact your Human Resources Department for more information



**HIV/AIDS and the UN System**

**Voluntary Counseling and Testing (VCT)**

This confidential procedure includes:


- counseling before the test to help you understand and decide for yourself
- a blood test to assess whether you are infected with HIV
- counseling when you receive the result:
  - an explanation of the result
  - advice on what to do, depending upon the result
  - support and referral if necessary to a medical facility

**Your right to know:**

- to reduce your risk of acquiring or transmitting HIV, to protect yourself and those you love
- to access HIV specific care, treatment and support
- to plan better for the future

**VCT is confidential!**

Contact your Human Resources Department for more information



**HIV/AIDS and the UN System**

**Post Exposure Preventive (PEP) Treatment**

an emergency medical response to prevent HIV transmission for UN employees and recognized dependants possibly exposed to HIV (through sexual assault, occupational accident)

- Involves medication, a laboratory test, counselling with informed and written consent
- to be effective, medication must start **within 2 hours and no later than 72 hours** after potential exposure and continue for 4 weeks
- PEP starter kits will allow you to receive the preventive treatment ASAP and be referred to adequate medical facilities for follow up
- make sure that you and your dependants know how to access PEP starter kits

**In case of emergency, contact:**

Name: \_\_\_\_\_  
Address: \_\_\_\_\_  
Telephone: \_\_\_\_\_

Contact your Human Resources Department for more information



## Resultado 7: recordatorios sobre el VIH/SIDA

Se elaboraron una serie de recordatorios<sup>23</sup> del tamaño de una tarjeta de crédito en cinco de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas más portugués para repartirlos entre los empleados y sus familiares. En ellos se ofrecen datos parecidos a los que figuran en los tres carteles y también hay espacio para agregar información de carácter local sobre proveedores de asistencia sanitaria, centros de APV y depósitos de estuches de PPE.

Tanto los carteles como los recordatorios se distribuyeron en muchos países, además de los diez que participaban en ACTION.

## Resultado 8: planes de trabajo para los equipos en cada país

Los equipos de estudio de ACTION trabajaron con los equipos de país para formular planes de trabajo en los que se marcaran objetivos y tareas y se asignaran responsabilidades. La idea consistía en dotar al equipo de las Naciones Unidas en el país de la capacidad necesaria para hacer cambiar la situación y en demostrar que tal objetivo era posible con un mínimo de recursos. Dichos planes definían también instrumentos para seguir de cerca el trabajo y evaluar los resultados. Una de las recomendaciones básicas consistía en designar en cada país a una persona encargada de la aplicación del plan.

## Resultado 9: revisión y mejora de los procedimientos de seguro y de petición de reembolso

Se alentó al equipo de las Naciones Unidas en cada país a elaborar una guía sencilla sobre los derechos que corresponden a las distintas categorías de empleados (funcionarios, temporeros o en contrato de servicios) en lo concerniente al seguro médico. También se pidió a cada equipo que revisara los procedimientos de petición de reembolso para

## HIV/AIDS AWARENESS CARD for United Nations employees and their families

### Basic facts about HIV/AIDS

HIV/AIDS is a worldwide problem. HIV (the human immunodeficiency virus) destroys the body's ability to fight infection and disease, leading to AIDS (acquired immunodeficiency syndrome). Medication can improve the immune system's ability to cope with HIV infection and slow down the progression to AIDS.

HIV can be transmitted through unprotected sexual intercourse, transfusion with infected blood or blood products, contaminated needles and sharp instruments, and transplants using organs from infected people. Infected women can pass the virus to their babies during pregnancy, delivery and breastfeeding.

**Using a condom every time you have sexual intercourse can protect you and others and stop the spread of HIV and other sexually transmitted infections.**

**Ensure that a new or sterilized needle and syringe is used every time you have an injection for any reason.**



UNAIDS  
UNEP WHO UNFPA UNHCR UNICEF  
UNEP WHO UNFPA UNHCR UNICEF



garantizar una total confidencialidad en su tramitación y una rápida devolución del dinero.

### **Resultado 10: formación de médicos y enfermeras de los dispensarios de las Naciones Unidas**

Los equipos de ACTION observaron que muchos de los médicos carecían de formación para tratar el VIH/SIDA y las enfermedades e infecciones oportunistas que suelen acompañar a la enfermedad. En vista de ello, se ofreció a los médicos de dispensarios de las Naciones Unidas de doce países del África francófona la posibilidad de participar en un curso de formación en Dakar (Senegal) en marzo de 2004. (Anteriormente se habían organizado en otras regiones cursillos similares para médicos anglófonos.)

Análogamente, se recomendó que se dispensara a las enfermeras una formación más específica en asesoramiento y pruebas del VIH, gracias a lo cual se están impartiendo ahora cursos sobre el tema a enfermeras de nueve de los países de ACTION y de otro país del África francófona.

### **Resultado 11: creación de una base de datos de estuches de PPE**

Los equipos de estudio llegaron a la conclusión de que eran necesarios protocolos de uso de los estuches de PPE, con información sobre los pasos que conviene seguir en caso de accidente laboral o agresión sexual que entrañen riesgo de infección por el VIH. Por tal motivo se creó una base de datos sobre el tema, disponible ahora en intranet, que contiene las señas de los centros de cada país donde pueden conseguirse estuches de PPE. Esta base de datos no sólo sirve para que la gente sepa dónde acudir en caso de emergencia, sino que también responsabiliza en mayor medida a los encargados de los estuches.

### **Resultado 12: el presente manual y la guía de la sección 4**

Con el presente manual ACTION marca un punto de inflexión. En la guía que figura en la sección 4, fruto de las enseñanzas obtenidas con el proyecto, se indican las etapas básicas para poner los cimientos de un buen servicio de atención y tratamiento del VIH/SIDA en otros países y se propone un modelo de principios generales y medidas para definir un conjunto integral de programas de lucha contra la pandemia.

## **3.3 Resumen**

En los diez países participantes, el proyecto ACTION influyó en los programas de prevención, atención y tratamiento del VIH/SIDA y de apoyo a los afectados de que disfrutaban unos 20.000 empleados de las Naciones Unidas, amén de sus familiares. Cerca de 2.000 de esas personas participaron directamente en las actividades del proyecto, de forma individual o en sesiones de grupo. El proyecto se ha saldado con mejoras tangibles en los programas aplicados en dichos países.

Todo lleva a pensar que los programas sobre el VIH/SIDA en esos diez países funcionarán cada vez mejor mientras sigan gozando de apoyo. Además, las enseñanzas obtenidas con ACTION constituyen un excelente punto de partida para marcar pautas que ayuden al sistema de las Naciones Unidas a asentar con solidez en otros países sus programas de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Si hubiera que destacar una de entre todas las conclusiones, quizá la más importante sería que proporcionar a todos los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares acceso a la atención y el tratamiento significa ofrecerles el tipo de información y educación que también se requiere para prevenir la transmisión. Es indispensable que tengan nociones básicas sobre el VIH, las vías y formas de contagio, el modo de prevenirlo y la manera de diagnosticarlo y tratarlo cuando fallen las medidas de prevención.

Asimismo, deben sentirse cómodos y protegidos para aprovechar las posibilidades de prevención, diagnóstico y tratamiento que se les ofrecen, lo que significa enseñarles, a ellos y sus colegas, a respetar los derechos y la dignidad de la persona y a no estigmatizar ni discriminar a nadie por su real o supuesta condición de infectado por el VIH o su real o supuesta pertenencia a uno de los colectivos considerados más expuestos al contagio.

**El respeto de los derechos y la dignidad de la persona es el primer paso hacia servicios eficaces de prevención, atención y tratamiento del VIH/SIDA y de apoyo a los afectados.**

## **4. GUÍA PARA DAR ACCESO A LA ATENCIÓN Y EL TRATAMIENTO CONTRA EL VIH/SIDA A LOS EMPLEADOS DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS Y SUS FAMILIARES**

### **4.1 Etapas básicas**

#### **Etapas 1. Entender quién es el responsable último**

- Conviene tener claro que el jefe ejecutivo y los profesionales de recursos humanos de cada organismo son, en última instancia, los encargados y responsables de que se cumplan la *Política de personal* de las Naciones Unidas<sup>24</sup> y el *Repertorio de recomendaciones prácticas* de la OIT.<sup>25</sup> Pueden optar por delegar esa responsabilidad en otras personas o en un comité.
- Velar por que haya continuidad cuando se produzcan cambios en la cúpula del organismo o el área de recursos humanos.
- Cuando haya médicos de las Naciones Unidas, procurar que participen siempre en la elaboración de políticas y programas sobre el VIH/SIDA que tengan que ver con los servicios de atención y tratamiento. Cuando no los haya, designar a médicos locales para que presten esos servicios a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares.

#### **Etapas 2. Determinar el tamaño y las características de la población destinataria**

- Reunir datos sobre el número total de empleados de las Naciones Unidas y desglosar ese total por tipo de contrato, pues ello influye en la cobertura que ofrece el seguro médico. ¿Cuál es el número de funcionarios de plantilla y de empleados que trabajan con contrato temporal o con arreglo a un acuerdo de servicio especial o un contrato de servicios?
- Reunir datos sobre el número de familiares a cargo de los empleados de las Naciones Unidas y desglosar de nuevo ese total por tipo de contrato.

#### **Etapas 3. Localizar y evaluar los servicios locales de atención a los afectados por el VIH/SIDA**

- Localizar e inventariar todos los servicios locales de asistencia, indicando la dirección, los números de teléfono y otras señas, comprendido el nombre de los principales empleados. En esa lista deben figurar:
  - les dispensaires des Nations Unies;
  - dispensarios de las Naciones Unidas;
  - otras clínicas o centros de salud que atiendan a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares;
  - centros de APV;
  - laboratorios;
  - servicios de atención que se ocupen de las infecciones oportunistas;
  - servicios de atención que dispensen terapia antirretrovírica y controlen la evolución de los pacientes para detectar eventuales resistencias; y
  - servicios de apoyo psicosocial.

- En el caso de los dispensarios de las Naciones Unidas, evaluar su capacidad para ofrecer servicios confidenciales de APV y dispensar tratamiento antirretrovírico o, en su defecto, coordinar la prestación de tales servicios. Determinar las necesidades de los profesionales de la salud en materia de formación y hacer lo posible por satisfacerlas.
- Determinar las posibilidades de coordinación con programas nacionales e iniciativas y programas técnicos de la OMS tales como la iniciativa “tres millones para 2005.”
- Confeccionar y mantener al día una lista de centros de APV y otros servicios de asistencia y darle gran difusión entre los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares, por ejemplo colgándola en las paredes, publicándola en intranet y reproduciéndola y distribuyéndola en folletos.
- Señalemos que los cuestionarios pueden ser un medio eficaz de recoger la información necesaria para las etapas 2, 3 y 4, pero es poco probable que el simple hecho de enviarlos por correo depare buenos índices de respuesta. Se recomienda proceder como sigue:
  - Elaborar los cuestionarios con ayuda del grupo temático de las Naciones Unidas en el país sobre el VIH/SIDA y procurar que intervengan en su concepción profesionales de la salud (médicos de los dispensarios de las Naciones Unidas o médicos designados para atender al personal del sistema) y representantes de la OMS.
  - Utilizar como modelo los dos cuestionarios empleados en el proyecto ACTION (reproducidos en los apéndices H e I), pero tratando de perfeccionarlos y procurando adaptarlos a la situación local.
  - Enviar los cuestionarios, por correo u otros medios, con una carta adjunta del jefe ejecutivo del organismo de que se trate, en la que subraye la obligatoriedad de responder y marque una fecha límite para ello.
  - Dentro de cada organismo, designar a una persona que se ocupe de llamar por teléfono o visitar personalmente a los destinatarios para insistir sobre el tema y aclarar cualquier duda que pueda surgir.
  - También cabe la posibilidad de recurrir a entrevistas personales, en cuyo caso el propio entrevistador se encargará de cumplimentar el cuestionario.

#### **Etapas 4. Evaluar y negociar acuerdos de asistencia sanitaria**

- Pasar revista a los acuerdos con servicios locales de asistencia y, de ser necesario, renegociarlos para lograr lo siguiente:
  - acceso gratuito de los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares a los servicios de APV (con pago directo por parte de los organismos de las Naciones Unidas o el seguro médico, como parte de las actividades de fomento de la salud);
  - fiabilidad de los laboratorios encargados del control sanitario;
  - terapia antirretrovírica a precio asequible, con pago anticipado por el organismo de las Naciones Unidas y reembolso ulterior por parte del seguro médico del paciente;

- apoyo psicosocial adecuado para evitar toda interrupción de los tratamientos;
- confidencialidad garantizada, o creación de los mecanismos convenientes para ello cuando no los haya.

#### **Etapas 5. Asegurar el suministro de antirretrovíricos cuando todavía no los haya**

- Con ayuda de los servicios médicos:
  - mantenerse en contacto con los equipos técnicos de la OMS y los grupos temáticos de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA;
  - abastecer de antirretrovíricos a los dispensarios de las Naciones Unidas;
  - facilitar la importación y el suministro de antirretrovíricos a cualquier otro centro local de asistencia sanitaria designado por el sistema.

#### **Etapas 6. Si aún no fuera el caso, hacer lo necesario para disponer de servicios de laboratorio fiables**

- Con ayuda de los servicios médicos:
  - seguir las directrices establecidas por la OMS en la publicación Expansión del tratamiento antirretroviral en entornos con recursos limitados;<sup>26</sup>
  - mantenerse en contacto con otras organizaciones que tengan problemas similares y trabajar conjuntamente con ellas para instaurar o mejorar el acceso a servicios fiables de laboratorio (recurriendo a una embajada, a la Cruz Roja o a Médicos sin Fronteras, por ejemplo);
  - mantenerse en contacto con los equipos técnicos de la OMS y los grupos temáticos de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.

#### **Etapas 7. Designar y formar a un coordinador en cada organismo**

- En cada organismo de las Naciones Unidas, nombrar a una persona responsable de coordinar los programas sobre el VIH/SIDA dentro de la entidad y de colaborar con otros organismos del sistema presentes en el país.
- Velar por que la persona designada para asumir esa labor reciba una formación adecuada.

#### **Etapas 8. Generar condiciones de trabajo que faciliten el acceso a la atención**

- Un conjunto integral de programas sobre el VIH/SIDA puede generar un entorno laboral en el que las personas tengan información sobre la asistencia y el tratamiento contra el virus y la enfermedad y se sientan cómodas y protegidas a la hora de solicitar esos servicios.

### **4.2 Un amplio conjunto de principios y medidas**

El “Modelo de principios y medidas” reproducido en el Apéndice A constituye una guía de referencia para instituir principios y medidas de toda índole, y también para personas o colectivos que estén intentando prestar a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares el mejor servicio posible de prevención, atención, tratamiento y apoyo contra el VIH/SIDA.

## 5. MATERIAL BÁSICO DE TRABAJO

A continuación se indican una serie de documentos y sitios web fundamentales:

*Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA: Asamblea General de las Naciones Unidas, periodo extraordinario de sesiones sobre el VIH/SIDA, 25 a 27 de junio de 2001.* Nueva York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas y ONUSIDA, 2001. Disponible en la dirección de Internet:  
**<http://www.un.org/spanish/ag/sida/aress262.pdf>**

*Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.* Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001. Disponible en la dirección de Internet:  
**<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4s.pdf>**

*Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores.* Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1997. Disponible (en inglés) en la dirección de Internet:  
**[www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/protect.pdf](http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/protect.pdf)**

*Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo: manual de capacitación.* Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en la dirección de Internet:  
**<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/manuales/manuales.pdf>**

*Key Steps in Establishing Local HIV/AIDS Care and Support for UN Staff and their Dependents.* Ginebra, ONUSIDA, 2000. Disponible en la dirección de Internet:  
**[http://www.unaids.org/en/other/functionalities/ViewDocument.asp?href=http%3a%2f%2fgvadoc-owl%2fWEBcontent%2fDocuments%2fpub%2fHRM%2fHIV-Workplace\\_Key-Steps\\_en%26%2346%3bpdf](http://www.unaids.org/en/other/functionalities/ViewDocument.asp?href=http%3a%2f%2fgvadoc-owl%2fWEBcontent%2fDocuments%2fpub%2fHRM%2fHIV-Workplace_Key-Steps_en%26%2346%3bpdf)**

*Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA: acrecentar la competencia de las Naciones Unidas y su personal para responder al VIH/SIDA.* Ginebra, ONUSIDA, 2004. Disponible en la dirección de Internet:  
**[http://www.unaids.org/html/pub/publications/irc-pub06/jc816-learningstrategies\\_sp\\_pdf.pdf](http://www.unaids.org/html/pub/publications/irc-pub06/jc816-learningstrategies_sp_pdf.pdf)**

Notas de orientación: (1) *Guidance note for the United Nations Resident Coordinator on HIV/AIDS in the UN workplace*; (2) *Towards a multi-sectoral response to HIV/AIDS y Guidelines for improving confidential management of medical information.* Ambas disponibles (en inglés) en la dirección de Internet:  
**[http://www.unaids.org/en/about+unaids/human+resources/hiv\\_aids+in+the+un+workplace/improving+the+un+workplace.asp](http://www.unaids.org/en/about+unaids/human+resources/hiv_aids+in+the+un+workplace/improving+the+un+workplace.asp)**

*Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*, Decisión del CAC 1991/10. Disponible (en inglés) en la dirección de Internet:  
**<http://unworkplace.unaids.org/>**

En el Centro de Información del ONUSIDA (20, av. Appia, 1211 Ginebra, Suiza) pueden solicitarse una serie de herramientas preconcebidas para su utilización en las dependencias de las Naciones Unidas:

*Un opúsculo titulado Vivir en un mundo con VIH y SIDA. Información para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familias.* Ginebra, ONUSIDA, 2004. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/SpanishBooklet.pdf>**

Los tres carteles de ACTION:

- 1) “Como empleados de las Naciones Unidas, tienen derecho. ¿Cómo pueden ayudarnos?”
- 2) “Pruebas y asesoramiento voluntarios. ¡Tienen derecho a saber!”
- 3) “Tratamiento preventivo posterior a la exposición (PEP).”

Disponibles en la dirección de Internet:

**[http://www.unaids.org/html/pub/Publications/IRC-pub02/JC873-3xAffiche\\_sp\\_pdf.htm](http://www.unaids.org/html/pub/Publications/IRC-pub02/JC873-3xAffiche_sp_pdf.htm)**

Para obtener información sobre los “recordatorios”:

**[gilbertmiguets@who.int](mailto:gilbertmiguets@who.int)**

Para obtener información sobre las directrices sobre PPE de la OMS:

**[gilbertmiguets@who.int](mailto:gilbertmiguets@who.int)**

Para obtener información sobre los inventarios de ACTION por países:

**[gilbertmiguets@who.int](mailto:gilbertmiguets@who.int)**

## 6. CONCLUSIONES

Este manual va dirigido en particular a los profesionales de la salud y de recursos humanos que trabajan en las oficinas sobre el terreno de los organismos de las Naciones Unidas. Esperamos que también resulte útil a muchas otras personas, entre ellas directores, empleados y asociaciones de personal, familiares de empleados y quienquiera que en un lugar de trabajo de las Naciones Unidas pueda estar infectado por el VIH o cuya familia se vea afectada por la pandemia.

En esta obra se ofrecen orientaciones, no reglas que deban cumplirse a rajatabla. En cada país y en cada localidad, los organismos de las Naciones Unidas se encuentran ante un conjunto único de circunstancias, necesidades y oportunidades. Los programas sobre el VIH/SIDA serán tanto más eficaces cuanto mejor se adapten a cada situación concreta.

Por ello se imponen dos últimos consejos: 1) conviene tener muy presente cualquier factor que pueda ser propio de un lugar de trabajo concreto o de un conjunto de ellos y que pueda plantear problemas u ofrecer oportunidades singulares; y 2) sobre todo, conviene ser práctico y aplicar el sentido común, organizando los recursos de que uno disponga para ofrecer a los empleados de las Naciones Unidas y sus familiares el mejor servicio posible de atención y tratamiento.

## REFERENCIAS

Business and HIV/AIDS: Who Me? A Global Review of the Business Response to HIV/AIDS, 2003-2004. Ginebra, Global Health Initiative [iniciativa mundial sobre la salud] del Foro Económico Mundial, 2004. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.weforum.org/site/homepublic.nsf/Content/Global+Health+Initiative%5CGHI+Global+Business+Survey>**

Declaración de consenso, Reunión tripartita interregional sobre las prácticas óptimas y enseñanzas extraídas de las políticas y los programas relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, OIT/SIDA, 15 a 17 de diciembre de 2003. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2003. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/consensoesp.pdf>**

Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA, Asamblea General de las Naciones Unidas, periodo extraordinario de sesiones sobre el VIH/SIDA, 25 a 27 de junio de 2001. Nueva York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas y ONUSIDA, 2001. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.un.org/spanish/ag/sida/aress262.pdf>**

Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores. Guía para la acción. Ginebra, Organización Internacional de Empleadores y ONUSIDA, 2003. Disponible en la dirección de Internet:

**[http://www.ioe-emp.org/ioe-emp\\_spani/pdf\\_1/manual\\_VIHSIDA.pdf](http://www.ioe-emp.org/ioe-emp_spani/pdf_1/manual_VIHSIDA.pdf)**

Combatir juntos el VIH/SIDA. Programa para un futuro compromiso. Ginebra, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y Organización Internacional de Empleadores, 2003. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/ioe-icftu-decl-2003es.pdf>**

HIV/AIDS and Business in Africa and Asia: A Guide to Partnerships. Cambridge, Massachusetts, Harvard University's Center for Business and Government, Foro Económico Mundial, ONUSIDA, 2004. Disponible en la dirección de Internet:

**[http://www.ksg.harvard.edu/cbg/hiv-aids/HIV\\_AIDS\\_AGuidetoPartnerships9.pdf](http://www.ksg.harvard.edu/cbg/hiv-aids/HIV_AIDS_AGuidetoPartnerships9.pdf)**

Key Steps in Establishing Local HIV/AIDS Care and Support for UN Staff and their Dependents. Ginebra, ONUSIDA, 2000. Disponible en la dirección de Internet:

**[http://www.unaids.org/en/other/functionalities/ViewDocument.asp?href=http%3a%2f%2fgva-doc-owl%2fWEBcontent%2fDocuments%2fpub%2fHRM%2fHIV-Workplace\\_Key-Steps\\_en%26%2346%3bpdf](http://www.unaids.org/en/other/functionalities/ViewDocument.asp?href=http%3a%2f%2fgva-doc-owl%2fWEBcontent%2fDocuments%2fpub%2fHRM%2fHIV-Workplace_Key-Steps_en%26%2346%3bpdf)**

Vivir en un mundo con VIH y SIDA. Información para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familias. Ginebra, ONUSIDA, 2004. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/SpanishBooklet.pdf>**

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4s.pdf>**

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1997. Disponible (en inglés) en la dirección de Internet:

**<http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/protect.pdf>**

Report on Trade Unions and Employers Collaboration in Combating HIV/AIDS at the Workplace. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (organización regional africana). Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.icftuafro.org/pdf/147en.pdf>**

Expansión del tratamiento antirretroviral en entornos con recursos limitados: directrices terapéuticas para un enfoque de salud pública. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2002. Disponible en la dirección de Internet:

**[http://www.who.int/hiv/pub/prev\\_care/en/arvrevisionsp.pdf](http://www.who.int/hiv/pub/prev_care/en/arvrevisionsp.pdf)**

Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA: acrecentar la competencia de las Naciones Unidas y su personal para responder al VIH/SIDA. Ginebra, ONUSIDA, 2004. Disponible en la dirección de Internet:

**[http://www.unaids.org/html/pub/publications/irc-pub06/jc816-learningstrategies\\_sp\\_pdf.pdf](http://www.unaids.org/html/pub/publications/irc-pub06/jc816-learningstrategies_sp_pdf.pdf)**

Workplace Action on HIV/AIDS: identifying and sharing best practice. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2003. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/bpreport.pdf>**

Workplace Action on HIV/AIDS (sólo en inglés). Boletín del Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en la dirección de Internet:

**<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/newsletter/issue4dec03.pdf>**

## APÉNDICE A

### **Modelo de principios y medidas aplicables en las dependencias de todos los organismos de las Naciones Unidas para cumplir la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA* y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo***

Este conjunto de principios y medidas debe usarse como guía, y en este sentido será tanto más eficaz cuanto mejor adaptado esté a las circunstancias y necesidades particulares de cada dependencia o conjunto de dependencias de las Naciones Unidas. Las columnas de marcas (√) y notas responden justamente a la idea de facilitar esa adaptación.

<b>PRIMERA PARTE:</b>			
<b>SERVICIOS MÉDICOS Y APOYO</b>			
Principios generales	Medidas	√	Notas
<b>A. Facilitar servicios gratuitos y confidenciales de asesoramiento y pruebas con carácter voluntario</b>			
<p>1. Todos los empleados y sus familiares tendrán acceso a servicios gratuitos y confidenciales de <b>asesoramiento y pruebas del VIH con carácter voluntario (APV)</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una lista actualizada de centros locales de asesoramiento y pruebas; colocarla en zonas donde el personal pueda verla, en las paredes e intranet, y también en recordatorios que se entreguen a todos los empleados.</li> <li>• Respecto al uso de cuestionarios para obtener toda esta información, véase la sección 4.1 del presente manual (etapa 3).</li> <li>• Cerciorarse de que los centros dispongan de personal calificado para ofrecer asesoramiento y realizar pruebas y cuenten con servicios de laboratorio fiables.</li> <li>• Dar gratuitamente a todos los funcionarios y sus familiares acceso a servicios de asesoramiento y pruebas.</li> <li>• Canalizar esos servicios a través del dispensario de las Naciones Unidas, cuando lo haya, o adoptar las medidas necesarias para que sean dispensados en otro centro local.</li> </ul>	√	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a los empleados la opción de elegir el centro que les resulte más conveniente o les inspire más confianza.</li> <li>• Velar por que el asesoramiento y las pruebas revistan siempre carácter voluntario y sean totalmente confidenciales.</li> <li>• Negociar la revisión de las pólizas de seguro médico de los empleados para que cubran los gastos por servicios de APV como parte de las medidas de fomento de la salud; crear fondos rotatorios para subvenir a esos gastos en espera de que las aseguradoras los reembolsen.</li> <li>• Informar a los médicos de los dispensarios de las Naciones Unidas y demás proveedores de servicios médicos de que las pruebas del VIH no son obligatorias ni procedentes en los reconocimientos médicos previos a la contratación. Si un candidato pide que se le realicen esas pruebas, debe indicársele un centro ajeno al proceso de contratación que pueda llevarlas a cabo.</li> <li>• Durante los reconocimientos médicos de rutina, alentar a los empleados a que recurran a los servicios de APV y aprovechar la ocasión para proporcionarles la lista de centros en que se prestan esos servicios.</li> </ul>		
<b>B. Ofrecer tratamiento y apoyo confidenciales y a precio asequible</b>			
<p>1. Todos los empleados y sus familiares tendrán acceso a servicios permanentes de <b>tratamiento médico, seguimiento y apoyo</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una lista actualizada de los centros locales donde se ofrezcan servicios de tratamiento y apoyo y darla a conocer colocándola en las paredes, publicándola en intranet o repartiéndola en mano.</li> <li>• Respecto al uso de cuestionarios para obtener toda esta información, véase la sección 4.1 del presente manual (etapa 3).</li> <li>• Establecer contacto con el programa nacional, cuando lo haya, y con los equipos técnicos de la OMS y los grupos temáticos de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velar por que en la lista figuren los centros donde se ofrezca: 1) asistencia médica para infecciones oportunistas; 2) terapia antirretrovírica; 3) seguimiento continuo de los seropositivos; 4) apoyo psicosocial.</li> <li>• Cerciorarse de que los laboratorios dispongan del equipo necesario y de personal experimentado para hacer el seguimiento como es debido, esto es, realizar recuentos de linfocitos CD4 y CD8, determinar la carga viral y detectar enfermedades oportunistas y neoplasias malignas habitualmente asociadas al VIH/SIDA.</li> <li>• Velar por que los pacientes tengan acceso a los medicamentos y tratamientos adecuados para el VIH/SIDA y las enfermedades asociadas a él.</li> <li>• Asegurarse de que los médicos reciban la formación necesaria para dispensar tratamiento.</li> <li>• Cuando no existan centros locales para administrar tratamiento o seguir al paciente, crear un dispositivo de evacuación por motivos médicos a centros regionales, cuando los haya.</li> </ul>		
<p>2. Todos los empleados y sus familiares tendrán <b>acceso a medicación antirretrovírica</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociar acuerdos con farmacias locales u otros proveedores.</li> <li>• Privilegiar la obtención de suministros a través de los programas nacionales sobre el VIH/SIDA.</li> <li>• Cuando no haya programas nacionales, suscribir acuerdos con proveedores del sector privado.</li> <li>• Cuando los suministros no puedan conseguirse de otra manera o sean demasiados caros, adoptar medidas para constituir una reserva en un dispensario de las Naciones Unidas o un centro externo designado por éstas.</li> <li>• Asegurarse de que haya un suministro continuo de antirretrovíricos fiables y a precio asequible.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoptar medidas para reducir el esfuerzo económico. Cuando convenga, hacer lo necesario para que los medicamentos antirretrovíricos y el seguimiento del paciente estén cubiertos al 100%.</li> <li>• Negociar la revisión de las pólizas de seguro médico de forma que cubran los gastos de la terapia antirretrovírica y de seguimiento del paciente; crear fondos rotatorios para cubrir los gastos en espera de los reembolsos de las aseguradoras.</li> </ul>		
<p>3. Todos los empleados y sus familiares podrán <b>disponer de asistencia económica, jurídica y social.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una lista actualizada de servicios locales de apoyo psicosocial, jurídico y económico y darla a conocer a todos los empleados y sus familiares, colocándola en las paredes, publicándola en intranet o repartiéndola en mano. Incluir en esa lista los organismos de bienestar social, las entidades de beneficencia y los servicios de orientación familiar que existan a nivel local.</li> <li>• Respecto al uso de cuestionarios para obtener toda esta información, véase la sección 4.1 del presente manual (etapa 3).</li> <li>• En las reuniones de orientación iniciales, repartir una carpeta con material informativo sobre los servicios de apoyo.</li> <li>• Si hay asesores entre el personal o en los dispensarios de las Naciones Unidas u otros servicios donde se atiende a los empleados y sus familiares, hacer que contribuyan a prestar apoyo.</li> </ul>		

<p>4. En todos los lugares de destino habrá <b>estuches de PPE</b> (profilaxis posterior a la exposición) a disposición de los empleados y sus familiares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velar por que haya estuches de PPE en todos los lugares de destino.</li> <li>• En la reunión de orientación inicial, ofrecer información sobre la disponibilidad y utilización de los estuches de PPE y su protocolo de uso.</li> <li>• Colocar el cartel de ACTION sobre los estuches de PPE en las zonas comunes. De ser posible, hacerlo traducir a los idiomas locales.</li> <li>• Cerciorarse de que en los carteles se hayan añadido los datos y las señas de contacto de los encargados de los estuches de PPE en la localidad. Cuando no haya sitio en los carteles, velar por que se prepare una lista completa de los encargados de los estuches y publicarla en la intranet del organismo y el sitio web del ONUSIDA.</li> <li>• En cada lugar de destino, instituir normas de actuación relativas a los estuches de PPE, en las que se indiquen las personas encargadas de su custodia y sus obligaciones, así como las circunstancias en que han de utilizarse los estuches y el procedimiento para registrar eventuales incidentes de uso y garantizar la confidencialidad de la información.</li> <li>• Incluir a responsables de seguridad en el protocolo de uso de los estuches de PPE.</li> <li>• Organizar periódicamente en todos los lugares de destino actividades de sensibilización sobre el uso de los estuches de PPE.</li> <li>• En los cursillos de formación sobre seguridad, y antes de enviar a los funcionarios a una misión o algún lugar de destino, entregarles recordatorios e información adicional, según proceda, sobre el VIH/SIDA, el uso de los estuches de PPE y los protocolos de emergencia.</li> </ul>		
--	--	--	--

<p>5. <b>Los reconocimientos médicos de rutina</b> servirán para reunir datos de referencia sobre el estado de salud de cada persona, hacer el diagnóstico precoz de eventuales enfermedades y efectuar una labor pedagógica y asistencial de carácter preventivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poner al paciente al día de las vacunas básicas en los reconocimientos médicos de rutina.</li> <li>• Aprovechar la ocasión para detectar y diagnosticar precozmente enfermedades o infecciones oportunistas.</li> <li>• Aprovechar la ocasión para efectuar una labor pedagógica y asistencial preventiva y recomendar los servicios de APV, informando al paciente de los lugares donde puede solicitar esos servicios.</li> <li>• Llevar un seguimiento del estado de salud de las personas de las que se sepa que son seropositivas.</li> </ul>		
<p><b>C. Respetar el derecho de la persona a conocer su estado de salud y garantizar la confidencialidad</b></p>			
<p>1. <b>Se explicará claramente al interesado todos los exámenes que se le practiquen en los reconocimientos médicos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los exámenes médicos previos a la contratación y en los reconocimientos de rutina, explicar de antemano todas las pruebas que exigen los servicios médicos, así como los posibles resultados y lo que significan.</li> <li>• Exponer después al interesado todos los resultados y las consecuencias que entrañan.</li> <li>• Cuando se requieran más pruebas, explicar detalladamente los motivos al interesado y pedir su consentimiento.</li> <li>• Explicar con claridad a quien decida someterse voluntariamente a la prueba de detección del VIH los motivos y resultados de los análisis.</li> <li>• Cuando un médico de las Naciones Unidas recomiende un cambio de actividad laboral por motivos de salud (por ejemplo, el traslado a un puesto más acorde con el estado de salud de la persona), deberá explicar detalladamente al empleado los motivos que lo lleven a hacerlo. El diagnóstico deberá ser confidencial y no se dará a conocer a la administración.</li> </ul>		

<p>2. <b>Sólo los médicos conocerán los diagnósticos relacionados con las licencias por enfermedad.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificar los formularios de licencia por enfermedad para que no figure en ellos el diagnóstico.</li> <li>• No indicar el diagnóstico en los formularios que se transmitan a la administración o a la compañía de seguros.</li> </ul>		
<p>3. <b>Los informes médicos se manejarán con toda confidencialidad.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velar por que únicamente los profesionales de la salud y su personal auxiliar tengan acceso al expediente médico de los empleados y sus familiares.</li> <li>• Mantener los expedientes médicos en un lugar seguro y restringir el acceso a ellos conforme a lo dispuesto en las directrices sobre confidencialidad.</li> <li>• Dejar claro a los profesionales de la salud y su personal auxiliar que las personas solicitan asesoramiento y pruebas de forma voluntaria y que los resultados de los análisis deben manejarse con la máxima confidencialidad.</li> </ul>		
<p>4. <b>Los procedimientos relativos a los informes médicos garantizarán el carácter confidencial de los datos que en ellos figuren.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviar todos los informes médicos directamente al director de un servicio médico de las Naciones Unidas o a un facultativo de los servicios médicos de la sede en un sobre cerrado o por fax; en este último caso, sólo el médico o el propio paciente estarán autorizados a enviar el fax.</li> <li>• Establecer directrices sobre la forma de archivar y manejar los informes médicos y formularios del seguro de enfermedad que garanticen el tratamiento confidencial de la información.</li> <li>• Informar a todos los empleados del derecho que tienen a que sus datos médicos sean manejados con toda confidencialidad.</li> <li>• Informar al personal competente de las directrices sobre confidencialidad y de su obligación de respetarlas.</li> <li>• Dejar claro que no se tolerará la menor infracción de las normas de confidencialidad. Establecer procedimientos para adoptar medidas inmediatas y adecuadas en caso de incumplimiento de esas normas.</li> </ul>		

<p>5. <b>El número de personas encargadas de tramitar las solicitudes de reembolso al seguro médico deberá ser el menor posible dentro de cada país.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar las solicitudes de reembolso en sobres cerrados.</li> <li>• Establecer directrices para la tramitación de las solicitudes, garantizando la absoluta confidencialidad de la información.</li> <li>• Informar a los empleados del derecho que les asiste a que sus datos médicos sean manejados con toda confidencialidad.</li> <li>• Informar al personal competente de las directrices sobre confidencialidad y de su obligación de respetarlas.</li> <li>• Establecer procedimientos para adoptar medidas inmediatas y adecuadas en caso de infracción de las normas de confidencialidad.</li> <li>• De ser posible, limitar como máximo a dos el número de personas que intervienen en la tramitación de una solicitud de reembolso.</li> <li>• Si en las solicitudes de reembolso se pide información sobre el diagnóstico, convencer a las aseguradoras (ya sean internas o externas al sistema de las Naciones Unidas) de que esa información no debería ser necesaria.</li> </ul>		
<b>D. Proporcionar seguro médico</b>			
<p><b>Todas las oficinas estarán plenamente informadas de los derechos al seguro médico que correspondan a cada tipo de contrato.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las reuniones de orientación inicial, explicar a los empleados las prestaciones que les corresponden de acuerdo con su tipo de contrato. En particular, darles información clara y concisa respecto a las prestaciones a que tienen derecho en caso de contraer el VIH/SIDA. Facilitar esa información en un folleto.</li> <li>• Saber cuándo se ha de invocar la cláusula de gravosidad, en caso de que la haya.</li> <li>• Indicar a los empleados y sus familiares que existen cláusulas de gravosidad a las que pueden acogerse si tienen dificultades económicas.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tramitar rápidamente las solicitudes de reembolso para evitar al paciente dificultades económicas o interrupciones del tratamiento.</li><li>• Establecer fondos rotatorios para que el organismo de las Naciones Unidas pueda cubrir los gastos en espera del reembolso de la compañía de seguros.</li><li>• Evaluar y, cuando proceda, renegociar el plan de seguro médico para mejorar la cobertura.</li><li>• Respecto al uso de cuestionarios para obtener información sobre el seguro médico, véase la sección 4.1 del presente manual (etapa 3).</li><li>• Buscar y negociar paquetes de seguros adecuados a nivel nacional para garantizar una buena cobertura del VIH/SIDA, que beneficie tanto a los empleados como a sus familiares, en caso de ser necesario.</li></ul>	
--	--	--

**SEGUNDA PARTE:  
CONJUNTO DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOBRE EL VIH/SIDA, PREVENCIÓN DE  
LA INFECCIÓN POR EL VIH Y CREACIÓN DE UN ENTORNO PROPICIO PARA  
DIAGNOSTICAR Y TRATAR EL VIH/SIDA**

Principios generales	Medidas	√	Notas
<b>A. Asignar responsabilidades en la formulación y ejecución de políticas y programas</b>			
<p>1. <b>El Equipo de Trabajo Interinstitucional sobre el VIH/SIDA</b> se encargará de que las sedes y oficinas sobre el terreno de las Naciones Unidas cuenten con todo el asesoramiento y apoyo necesarios para cumplir con su obligación de aplicar la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>mundo del trabajo</i> y de formular y aplicar políticas sobre el VIH/SIDA adaptadas específicamente a las dependencias de cada organismo del sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer lo necesario para que se lleven a cabo actividades continuas de investigación, análisis y formulación de políticas y programas.</li> <li>• Hacer lo necesario para que se lleven a cabo actividades continuas de vigilancia y evaluación de todos los programas sobre el VIH/SIDA en las dependencias de las Naciones Unidas.</li> <li>• Dar a conocer los resultados de esas actividades y orientar a los directores, responsables de recursos humanos, coordinadores, responsables de servicios médicos y demás personas interesadas.</li> <li>• Hacer lo necesario para preparar material de referencia, esto es, informes, directrices, material informativo (carteles, folletos, recordatorios, CD-ROM, etc.), manuales de formación, material didáctico, etc.</li> </ul>		
<p>2. <b>El director y el responsable de recursos humanos de la sede de cada organismo de las Naciones Unidas</b> serán los encargados y responsables últimos de poner en práctica la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA</i> y el</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombrar a un coordinador del organismo con responsabilidad operativa para llevar a la práctica esa política.</li> <li>• Dar apoyo a ese coordinador otorgándole las atribuciones necesarias para cumplir su labor y proporcionándole el personal u otro tipo de ayuda que necesite.</li> </ul>		

<p><i>mundo del trabajo</i> en todas las dependencias del organismo y de formular y aplicar políticas sobre el VIH/SIDA adaptadas específicamente a esas dependencias.</p>			
<p>3. <b>El coordinador del organismo</b> tendrá la responsabilidad operativa de garantizar que en la sede y las oficinas sobre el terreno del organismo en cuestión se cumplan la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i> y de formular y aplicar políticas sobre el VIH/SIDA adaptadas específicamente a esos lugares de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertenzca o no al Equipo de Trabajo Interinstitucional (ETII) sobre el VIH/SIDA, el coordinador del organismo debe establecer contacto con el ETII, recabar su apoyo y consejo y transmitirle sus preocupaciones.</li> <li>• Velar por que los directores, los responsables de recursos humanos y de servicios médicos y otras personas interesadas, tanto en la sede como en las oficinas sobre el terreno, tengan la capacidad y los conocimientos necesarios y se mantengan al día con información, orientación y cursos de formación periódicos.</li> <li>• Hacer lo posible por proporcionar cualquier otro tipo de apoyo que sea necesario a la sede y las oficinas en los países.</li> </ul>		
<p>4. <b>En las oficinas sobre el terreno de los organismos de las Naciones Unidas</b>, el director y el responsable de recursos humanos serán los principales encargados y responsables de aplicar la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i> y de formular y poner en práctica políticas sobre el VIH/SIDA adaptadas específicamente a cada oficina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombrar, dentro de la oficina sobre el terreno, a un coordinador con responsabilidad operativa para aplicar esa política.</li> <li>• Dar apoyo al coordinador de la oficina otorgándole las facultades necesarias para cumplir su cometido y prestándole la ayuda de cualquier otro tipo que necesite.</li> </ul>		

<p>5. <b>El coordinador de la oficina sobre el terreno</b> tendrá la responsabilidad operativa de velar por que en esa oficina se respeten la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i>.*</p> <p>* El coordinador de la oficina sobre el terreno puede ser el director, el responsable de recursos humanos u otra persona, por ejemplo un funcionario del servicio médico. Lo importante es, en primer lugar, otorgar la responsabilidad última a la persona de grado más alto de la oficina y, en segundo lugar, delegar la responsabilidad operativa en alguien que ocupe un cargo de autoridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El coordinador de la oficina sobre el terreno debe mantenerse en contacto con el coordinador del organismo, recabar su apoyo y consejo y transmitirle sus preocupaciones.</li> <li>• Preparar y mantener al día un inventario, una descripción y una evaluación de todos los recursos disponibles en relación con el VIH/SIDA, incluidos los servicios y el personal médicos de las Naciones Unidas, otros centros y profesionales de la salud a los que acuden los empleados de las Naciones Unidas y las políticas y programas sobre el VIH/SIDA que tengan en marcha tanto organismos gubernamentales como empleadores privados y ONG.</li> <li>• Respecto al uso de cuestionarios para obtener toda esta información, véase la sección 4.1 del presente manual (etapa 3).</li> <li>• Con ayuda del coordinador del organismo, elaborar y aplicar pautas para las reuniones de orientación inicial y las actividades de educación y formación continuas de todos los empleados y sus familiares.</li> <li>• Con ayuda del coordinador del organismo, elaborar y aplicar pautas y métodos para seguir y evaluar el grado de cumplimiento de la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i>.</li> <li>• Velar por que se cree un comité de la oficina sobre el terreno encargado de la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, en el que participen la dirección, los empleados, proveedores y familiares a cargo, las personas que viven con el VIH/SIDA y los profesionales de la salud de la oficina.</li> <li>• Proporcionar personal de apoyo a este comité.</li> </ul>		
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajando con los coordinadores de otras oficinas sobre el terreno, instituir un comité nacional sobre el VIH/SIDA en las dependencias de las Naciones Unidas.</li> <li>• Ante todo y sobre todo, hacer lo necesario para generar un entorno de trabajo sano y seguro, en el que los empleados no sean objeto de acoso sexual, estigmatización ni discriminación y tengan la certeza de que van a recibir un trato confidencial si solicitan asesoramiento, pruebas o tratamiento contra el VIH/SIDA.</li> </ul>		
<p>6. <b>El comité de la oficina sobre el terreno sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo</b> velará por que todas las partes interesadas* participen en la formulación, aplicación, supervisión, evaluación y mejora de las políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</p> <p>* Aunque la creación de un comité es opcional, resulta muy aconsejable que exista algún tipo de mecanismo por el que todas las partes interesadas puedan hacer aportaciones a las políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Otra posibilidad consiste en crear equipos de trabajo de carácter temporal o grupos de discusión ocasionales sobre temas concretos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar que están representados en el comité empleados de todas las categorías, proveedores, familiares a cargo y personas que vivan con el VIH/SIDA.</li> <li>• Velar por que todos los representantes estén bien informados y participen en el trabajo del comité.</li> <li>• Organizar reuniones periódicas (por ejemplo mensuales) para intercambiar información e ideas, señalar problemas y tratar de encontrar soluciones.</li> <li>• Hacer recomendaciones al director, el responsable de recursos humanos y el coordinador de la oficina sobre el terreno y negociar su aplicación.</li> <li>• Mantenerse en contacto con el comité nacional sobre el VIH/SIDA en las dependencias de las Naciones Unidas.</li> <li>• Velar por que exista un entorno de trabajo solidario, en el que los empleados y sus familiares a cargo, así como los proveedores, puedan solicitar información, el envío a consulta especializada, asesoramiento, pruebas o tratamiento contra el VIH/SIDA con toda tranquilidad y expresar sin reparos su preocupación por eventuales deficiencias en las políticas y los programas.</li> </ul>		

<p>7. <b>El comité nacional sobre el VIH/SIDA en las dependencias de las Naciones Unidas</b> velará por que exista comunicación y coordinación entre las oficinas sobre el terreno de los distintos organismos y también entre el sistema de las Naciones Unidas, los programas nacionales y los programas en lugares de trabajo ajenos al sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajando con los comités y coordinadores de las oficinas sobre el terreno, el comité nacional sobre el VIH/SIDA debe asegurarse de contar en su seno con representantes no sólo de todas las oficinas sobre el terreno, sino también de la dirección, los servicios médicos y de recursos humanos, los empleados, proveedores y familiares a cargo y las personas que vivan con el VIH/SIDA.</li> <li>• Velar por que todos los representantes estén bien informados y participen en las labores del comité.</li> <li>• Organizar reuniones periódicas (por ejemplo trimestrales) para intercambiar información e ideas, señalar problemas y tratar de encontrar soluciones.</li> <li>• Garantizar la coordinación con los programas nacionales sobre el VIH/SIDA y con programas ajenos al sistema de las Naciones Unidas, ya sean de gobiernos, empresas privadas u ONG.</li> <li>• Localizar y mancomunar los recursos disponibles en el país para evitar actividades redundantes, realizar ahorros y optimizar los beneficios para todos los interesados.</li> <li>• Tratar de que los organismos de las Naciones Unidas marquen la pauta en los distintos países y se erijan en modelo de buen hacer en materia de prevención, atención, tratamiento y apoyo para luchar contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</li> </ul>	
<p>8. <b>Todos los empleados</b> estarán perfectamente informados acerca de la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i>, los principios fundamentales del <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i> y las</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> y el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i> a todos los empleados en las reuniones de orientación inicial. Hacer hincapié en que esos textos no sólo les dan derechos sino que también les imponen el deber de no acosar sexualmente, estigmatizar ni discriminar a los demás empleados y de respetar el</li> </ul>	

<p>políticas sobre el VIH/SIDA propias de su lugar de trabajo. Deben saber que la <i>Política y el Repertorio</i> les otorgan ciertos derechos y también les imponen ciertos deberes.</p>	<p>derecho de éstos a una vida digna, a la intimidad y a la confidencialidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregar a todos los empleados un ejemplar de la <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> en la sesión de orientación inicial.</li> <li>• Proporcionar a todos los empleados el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i>, ya sea en forma impresa o electrónica.</li> <li>• A intervalos periódicos, organizar reuniones en que se expliquen a los empleados la <i>Política de personal</i> y el <i>Repertorio de la OIT</i>.</li> </ul>		
<p><b>B. Proporcionar información, educación y medios para prevenir la infección por el VIH, alentar a los empleados a solicitar asesoramiento, pruebas y tratamiento y generar un entorno laboral propicio</b></p>			
<p>1. Todos los empleados y sus familiares tendrán conocimiento de una serie de hechos <b>básicos acerca del VIH</b>: cómo se transmite, previene, diagnostica y trata, y qué derechos les asisten en cuanto a la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de la enfermedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar a todos los empleados y proveedores la versión más reciente del opúsculo del ONUSIDA <i>Vivir en un mundo con VIH y SIDA. Información para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familiares</i>, subrayando al mismo tiempo su importancia. De ser posible, hacerlo traducir a los idiomas locales más utilizados.</li> <li>• Proporcionar a todos los empleados sus propios recordatorios sobre el VIH, complementados con la información correspondiente a su lugar de destino. De ser posible, hacerlos traducir a los idiomas locales más utilizados.</li> <li>• Colocar los tres carteles de ACTION, con la información correspondiente al lugar de destino de que se trate, en zonas comunes donde se vean fácilmente.</li> <li>• Colocar en la intranet del organismo el CD-ROM del ONUSIDA titulado <i>El VIH/SIDA en el lugar de trabajo del sistema de las Naciones Unidas</i>.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar periódicamente sesiones de formación y cursillos prácticos para los proveedores, los empleados y sus familiares a cargo para exponerles nociones básicas sobre el modo en que se transmite, previene, diagnostica y trata el VIH y sobre los derechos que les asisten en cuanto a la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de la enfermedad.</li> </ul>		
<p>2. Todos los empleados y sus familiares estarán perfectamente informados <b>de los derechos y prestaciones que les corresponden</b> en caso de padecer una enfermedad grave o que pueda ser mortal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las reuniones de orientación inicial, informar a todos los empleados de los derechos y prestaciones que les corresponden en virtud de su contrato, hablándoles, entre otras cosas, de la licencia por enfermedad, el seguro médico, las prestaciones de jubilación, las cláusulas de gravosidad y la posibilidad de adaptar el entorno laboral, las funciones y los horarios de trabajo a sus condiciones de salud y las de sus familiares.</li> <li>• Informar a todos los empleados de su derecho a no ser objeto de acoso, estigmatización ni discriminación y del modo en que deben presentar eventuales denuncias al respecto. Proporcionar los datos y señas de contacto de los comités que se ocupen de los casos de acoso laboral o sexual.</li> <li>• Informar a todos los empleados de su obligación de no acosar sexualmente, estigmatizar ni discriminar al prójimo y de las consecuencias que sufrirían en caso de presentarse contra ellos denuncias fundamentadas por actos de esa índole.</li> <li>• Exponer toda esta información oralmente y también por escrito (para que los empleados puedan conservarla).</li> <li>• Subrayar que el VIH/SIDA debe tratarse como cualquier otra enfermedad grave y prolongada.</li> </ul>		

<p>3. Los directores, funcionarios del cuadro orgánico, miembros de comités y todos los empleados y sus familiares recibirán una <b>educación y formación</b> acorde con su grado de responsabilidad en la aplicación de las políticas sobre el VIH/SIDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar como guía la <i>Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i>.</li> <li>• Proporcionar nociones básicas a todos.</li> <li>• Impartir formación amplia a los directores y al personal del cuadro orgánico.</li> <li>• Impartir formación esencial a las personas que integren los comités sobre el VIH/SIDA.</li> <li>• Impartir formación especializada a cuantos la necesiten, por ejemplo coordinadores y profesionales de la salud.</li> </ul>		
<p>4. Cuando resulte oportuno, se organizarán para los empleados <b>actividades de educación inter pares</b> (entre colegas) en función de su sexo, edad, preferencias sexuales, estado serológico, nivel profesional, formación, idioma y tradiciones culturales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer formación y apoyo de otro tipo a los educadores <i>inter pares</i>, según convenga.</li> <li>• Proporcionar a los educadores carteles, publicaciones y demás material que puedan necesitar.</li> <li>• Procurar que las actividades de educación entre colegas discurren en condiciones en que los participantes se sientan seguros, cómodos y desinhibidos.</li> <li>• Dirigir las sesiones y los cursos prácticos de formación a categorías determinadas de empleados, de manera que se pueda presentar información específica y culturalmente pertinente para grupos homogéneos y discutir al respecto en un clima que inspire seguridad y confianza a los presentes. De ser posible, hacer participar en esas sesiones a proveedores, familiares, parejas y otras personas a cargo.</li> <li>• Hacer participar a personas que vivan con el VIH/SIDA en las sesiones y cursos prácticos de formación destinados a todos los empleados, y también en sesiones y talleres especiales en que se aborden sus circunstancias y preocupaciones particulares como personas infectadas por el virus o afectadas por éste en su círculo íntimo.</li> </ul>		

<p>5. Se impartirán a todos los empleados, incluidos directores y funcionarios del cuadro orgánico, conocimientos acerca de los <b>derechos humanos básicos y la dignidad</b> de todas las personas (sean empleados o no), y se les dispensará formación para reducir su eventual propensión a acosar sexualmente, estigmatizar o discriminar a otros colegas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar carpetas informativas, cursos de formación y talleres en que se aborden los problemas concretos del lugar de trabajo en cuestión.</li> <li>• Estudiar la posibilidad de introducir métodos innovadores, por ejemplo talleres entre colegas en los que un grupo vulnerable (como las mujeres jóvenes) explique a otros lo que se siente al ser víctima de acoso sexual, estigmatización o discriminación.</li> </ul>		
<p>6. En todos los lugares de destino se ofrecerá <b>información sobre el modo en que se transmite el VIH y en que se puede evitar su propagación.</b> También se proporcionarán medios de prevención adecuados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando haya un suministro de sangre fiable, proporcionar una lista actualizada de bancos de sangre.</li> <li>• Cuando el suministro de sangre no sea digno de confianza, proporcionar información sobre las medidas de emergencia para evitar el contagio.</li> <li>• Velar por que todos los dispensarios de las Naciones Unidas dispongan de soluciones macromoleculares (coloidales), sobre todo cuando el suministro de sangre no esté sujeto a los debidos controles.</li> <li>• Ofrecer información sobre la disponibilidad y el empleo de los estuches de PPE en la reunión de orientación inicial y, posteriormente, antes de la realización de una misión o la asignación a un puesto.</li> <li>• Colocar en las zonas comunes el cartel de ACTION sobre los estuches de PPE, agregándole la información correspondiente.</li> <li>• Proporcionar estuches de viaje con jeringuillas y agujas esterilizadas, así como preservativos y lubricantes, a todas las personas que viajan, incluido el personal contratado a nivel nacional.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar a todos los proveedores y empleados, así como a sus familiares, parejas y otras personas a cargo, acceso a jeringuillas y agujas estériles cuando éstas no puedan conseguirse en la localidad.</li> <li>• Dar a todos los empleados acceso a lubricantes y preservativos masculinos y femeninos de buena calidad cuando no puedan conseguirse a nivel local, y explicarles el cómo y el porqué de su utilización. Proceder con discreción, de manera que nadie sienta temor ni vergüenza.</li> <li>• Ofrecer información y formación sobre los peligros del consumo de alcohol y el abuso de sustancias, insistiendo en que ello puede perturbar el buen sentido de una persona y generar conductas que entrañen el riesgo de contraer el VIH.</li> </ul>		
<p>7. Todos los empleados y sus familiares recibirán <b>información sobre seguridad vial</b> y sobre el hecho de que los accidentes de tráfico pueden ocasionar el contacto con sangre ajena o requerir transfusiones sanguíneas u otras intervenciones que entrañen riesgo de infección por el VIH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurarse de que todos los vehículos de las Naciones Unidas tienen cinturones de seguridad, tanto delanteros como traseros, y hacer que su uso sea obligatorio.</li> <li>• Proporcionar cascos con todas las motocicletas, ciclomotores y, si procede, triciclos motorizados. Hacer que su uso sea obligatorio.</li> <li>• Impartir formación en primeros auxilios a todos los conductores de las Naciones Unidas.</li> <li>• Equipar todos los vehículos de las Naciones Unidas con botiquines de primeros auxilios.</li> <li>• En las reuniones informativas sobre seguridad, ofrecer nociones de seguridad vial y mecánica, uso de los estuches de PPE y los botiquines de primeros auxilios y procedimientos de emergencia.</li> </ul>		

<p>8. Todos los empleados y sus familiares recibirán información sobre los <b>servicios de apoyo a los que tienen derecho las personas que viven con el VIH/SIDA</b> y sobre los centros en que se dispensan tales servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En todos los lugares de destino, proporcionar listas actualizadas de servicios de apoyo dignos de confianza: servicios de asesoramiento, grupos de solidaridad, fuentes de ayuda económica, asesoramiento jurídico, información y educación y cualquier otro servicio que puedan ofrecer las Naciones Unidas o la sociedad del lugar de destino en general.</li> <li>• En todos los lugares de destino, proporcionar listas actualizadas de servicios de atención sanitaria y de profesionales de la salud con experiencia en la lucha contra el VIH/SIDA.</li> </ul>		
<p>9. De ser necesario, los responsables de recursos humanos buscarán <b>otros puestos de trabajo a las personas que vivan con el VIH/SIDA.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultar al servicio médico cuando la evolución del estado de salud de un empleado lleve a pensar que no podrá seguir desempeñando el trabajo que tiene.</li> <li>• Considerar las ventajas de ofrecer un trabajo distinto a los empleados cuya familia se vea afectada por el VIH/SIDA, previa solicitud en este sentido.</li> </ul>		

## APÉNDICE B

# La lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas

## 1 Introducción

En este apéndice se describen sucintamente algunos de los principales documentos y otros textos que, aparte de este manual, el lector puede consultar para evaluar y perfeccionar los programas sobre el VIH/SIDA en su propio lugar de trabajo. Todos ellos se examinan con más detenimiento en los cinco apéndices siguientes.

## 2 *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*

El sistema de las Naciones Unidas fue de los primeros en entender la necesidad de prestar servicios de prevención, atención y tratamiento del VIH/SIDA a sus empleados y las personas que de ellos dependen. En 1991, el llamado por entonces Comité Administrativo de Coordinación aprobó la *Política de Personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*,<sup>27</sup> que sigue estando vigente y teniendo validez para todos los empleados y sus familiares de cualquier organismo del sistema. En el Apéndice C se exponen sus grandes líneas.

## 3 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*

En 2001, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA*,<sup>28</sup> en la que se comprometía a adoptar medidas en los lugares de trabajo, y más en particular a lo siguiente:

*50. Para 2005, intensificar la respuesta al VIH/SIDA en el mundo laboral estableciendo y ejecutando programas de prevención y atención en los sectores público, privado y no estructurado, y tomar medidas para crear un entorno de trabajo que apoye a las personas que viven con el VIH/SIDA.*

Para ayudar a los países a cumplir dicho compromiso la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*,<sup>29</sup> reconocido hoy como complemento básico de la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*.<sup>30</sup> En él se establecen diez principios fundamentales, resumidos en el Apéndice D, en los que debe inspirarse la labor todos los organismos del sistema.

## 4 *Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*

En 2002, el ONUSIDA y el UNICEF coordinaron una encuesta sobre las necesidades en materia de aprendizaje sobre el VIH/SIDA, en la que participaron 8.000 empleados del sistema de las Naciones Unidas (cerca de un 10% del personal) que trabajaban en 82 países distintos.

De dicha encuesta se desprendía lo siguiente: pese a que los organismos de las Naciones Unidas estaban obligados a cumplir la Política de personal y el Repertorio de la OIT, un 17% de sus empleados no entendía cabalmente lo que era el VIH/SIDA; un 74% no comprendía los principios básicos del tratamiento; sólo un 25% se había sometido a la prueba del VIH; un 5% no quería revelar su seropositividad por miedo a perder el trabajo o a ser tratado de forma distinta; un 41% temía generar reacciones negativas si pedía someterse a la prueba del VIH; casi la mitad afirmaba que el organismo de las Naciones Unidas que lo empleaba nunca le había facilitado información sobre el VIH/SIDA y que más bien se informaba a través de los medios de comunicación; y un 40% se mostraba deseoso de saber más sobre el tema.

Uno de los resultados de la encuesta es la *Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA: acrecentar la competencia de las Naciones Unidas y su personal para responder al VIH/SIDA*.<sup>31</sup> Esta estrategia, aprobada en abril de 2003 por el Comité de Organizaciones Copatrocinadoras (COC) del ONUSIDA, constituye una guía para impartir a todos los empleados del sistema de las Naciones Unidas una formación acorde con su nivel de responsabilidad en la lucha contra el VIH/SIDA. En el Apéndice E se exponen las grandes líneas de este documento.

## **5 Repaso de las políticas y programas de personal en el sistema de las Naciones Unidas**

También en 2002, el Comité de Organizaciones Copatrocinadoras (COC) del ONUSIDA encargó un estudio exhaustivo de las políticas y programas de personal que se aplicaban en el sistema de las Naciones Unidas, con el fin de evaluar en qué medida se ajustaban al *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>32</sup>

El estudio, coordinado por el Equipo de Trabajo Interinstitucional (ETII) sobre el VIH/SIDA, sirvió para descubrir muchos ejemplos de excelente labor en la materia, pero también para desvelar importantes carencias y flaquezas. Otro de sus resultados fue la elaboración de una serie de indicadores que en el futuro ayudaran a evaluar el grado de cumplimiento de los mencionados textos. En el Apéndice F se resumen las conclusiones del estudio y los indicadores.

## **6. Actividades ajenas al sistema de las Naciones Unidas**

En 2004, la Global Health Initiative [iniciativa mundial sobre la salud] del Foro Económico Mundial hizo públicos los resultados de una encuesta que había realizado entre 7.789 directivos empresariales de todo el mundo, según la cual menos del 6% de las empresas tenían definida por escrito una política sobre el VIH/SIDA, sólo un 16% informaban a su personal sobre los riesgos de contraer la infección y sólo un 5% facilitaban terapia antirretrovírica a sus empleados VIH-positivos.<sup>33</sup>

Desde 2001, sin embargo, ha habido intervenciones en varios frentes para lograr que se aplique el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*<sup>34</sup> en los sectores privado, público y no estructurado. En el Apéndice G se describen algunas de esas iniciativas, con la esperanza de que resulten de utilidad para el lector.

## APÉNDICE C

### Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA

La *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>35</sup>, aprobada en 1991, se aplica a todos los organismos del sistema y concierne a todos los empleados y sus familiares. Sus principales elementos son los siguientes:

#### Información, educación y otras medidas preventivas

Todos los empleados y sus familiares tendrán información sobre los riesgos de contraer y transmitir el VIH y sobre la forma de protegerse a sí mismos y a los demás.

Los empleados y sus familiares tendrán toda la información y las facilidades necesarias para procurarse formación y reglamentos sobre el tema, así como material y medios de protección, lo que incluye:

- sangre segura; jeringuillas y agujas desechables; preservativos;
- vehículos de las Naciones Unidas seguros; cascos, de uso obligatorio para los conductores de motocicletas y ciclomotores; cinturones de seguridad, de uso obligatorio en todo vehículo de cuatro o más ruedas; botiquines de primeros auxilios que contengan soluciones macromoleculares;
- conductores fiables y bien formados (por ejemplo en conducción de vehículos todo terreno); formación en primeros auxilios; prohibición del abuso de sustancias.

Asesoramiento y pruebas con carácter voluntario y toda confidencialidad.

Todos los empleados y sus familiares dispondrán de información sobre los servicios de pruebas y asesoramiento con carácter voluntario, podrán acceder a ellos y tendrán garantías de la confidencialidad del proceso y los resultados.

#### Condiciones de nombramiento y servicio

No se practicarán pruebas de detección del VIH a los candidatos a un puesto ni se les pedirá que declaren su estado con respecto al VIH. (Para cualquier misión en un país cuyo gobierno exija la prueba del VIH para conceder la residencia, este requisito se hará constar clara y detalladamente en el anuncio de vacante).

No se exigirá a los empleados que se sometan a la prueba del VIH o declaren su estado con respecto al virus.

Las personas que presunta o realmente padezcan infección por el VIH no serán objeto de discriminación alguna en el acceso a las prestaciones (por ejemplo seguro médico y pensiones) y en la percepción de las mismas.

Los empleados tendrán el derecho y el deber de protegerse de la estigmatización y la discriminación por su presunta o real condición de afectados por el VIH, y de hacer lo propio en el caso de otros compañeros.

## **Seguro médico**

Independientemente de su condición respecto al VIH, todos los empleados estarán cubiertos por un seguro médico, en cuyas primas no deberá influir dicha condición.

## APÉNDICE D

### Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*<sup>36</sup>, publicado en 2001, es un complemento básico de la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*. Todos los organismos del sistema deben cumplir lo dispuesto en ambos textos. A continuación se resume el contenido de los diez principios fundamentales del *Repertorio*:

- 1) *El VIH/SIDA es un problema en el ámbito laboral, que debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave.*
- 2) *Acabar con la discriminación.* Independientemente de su estado real o supuesto con respecto al VIH, una persona que tema ser víctima de discriminación y rechazo (estigmatización) será más reticente a participar en los programas de prevención, atención y tratamiento.
- 3) *Igualdad entre hombres y mujeres.* Las mujeres están más expuestas que los hombres a la infección y resultan afectadas más gravemente por la epidemia del VIH/SIDA (entre otras cosas porque cuidan de los enfermos). Reconocer los derechos de la mujer y potenciar su papel contribuye a prevenir la infección por el VIH y las ayuda a hacer frente a los efectos de la epidemia.
- 4) *Un ambiente de trabajo sano.* Un medio de trabajo sano y seguro facilita una salud física y mental óptima por lo que se refiere al trabajo, así como la adaptación de éste a las facultades de los trabajadores en función de su estado de salud físico y mental.
- 5) *Diálogo social.* Para aplicar con éxito políticas y programas contra el VIH/SIDA se requieren cooperación y confianza mutua entre empleadores, trabajadores, instancias gubernamentales y personas infectadas por el VIH/SIDA o afectadas por la epidemia.
- 6) *Pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y del derecho a prestaciones.* Debería prohibirse la realización obligatoria de las pruebas del VIH o la exigencia de que el interesado acredite su estado serológico.
- 7) *Confidencialidad.* Según lo dispuesto en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores*<sup>37</sup>, no debería pedirse a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal relativa al VIH. Asimismo, los empleadores y trabajadores deben tener prohibido revelar esa información respecto a cualquier empleado o compañero de trabajo.

- 8) *Continuación de la relación de trabajo.* Tal como sucede con otras muchas enfermedades, las personas infectadas por el VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo en un puesto apropiado existente.
- 9) *Prevención.* La infección por el VIH puede y debe prevenirse por diversos medios, entre ellos la información, la educación y la capacitación.
- 10) *Asistencia y apoyo.* Todos los trabajadores, incluidos los infectados por el VIH, así como sus familiares, tienen derecho a disfrutar de servicios médicos asequibles. Su estado de salud respecto al VIH no puede justificar discriminación alguna en cuanto a las prestaciones de los regímenes obligatorios de seguridad social o los planes de previsión patronales y sindicales.

## APÉNDICE E

### Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA

En el siguiente cuadro, algo resumido respecto a la *Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*<sup>38</sup>, se presentan los resultados previstos y los criterios para impartir al personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA una formación acorde con el nivel de responsabilidad de cada uno en la lucha contra la enfermedad.

Categoría del personal	Resultados previstos	Criterios mínimos	Otros criterios deseables
Todo el personal	<p>Conocimiento básico sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención, asistencia y tratamiento del VIH/SIDA.</li> <li>• Políticas y derechos específicos de las Naciones Unidas.</li> <li>• Alcance y efectos del VIH/SIDA en el mundo.</li> <li>• Vivir y trabajar con personas infectadas o afectadas por el VIH, y eliminación del estigma y la discriminación.</li> </ul>	<p>Los funcionarios deben participar en una sesión de orientación facilitada que se base en materiales producidos por el ONUSIDA y utilice el opúsculo de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA para sus empleados y familias.</p> <p>Los funcionarios deben participar en una sesión de demostración del uso de preservativos masculinos y femeninos.</p> <p>Los funcionarios deben recibir información sobre los servicios disponibles a nivel local, incluidos APV.</p> <p>Los funcionarios deben participar en una actividad de aprendizaje que aumente la sensibilidad hacia las personas que viven con el VIH y ponga de manifiesto la vulnerabilidad de todos al VIH.</p> <p>En todas las oficinas de las Naciones Unidas deben exhibirse visiblemente carteles sobre el VIH/SIDA, suministrados por el ONUSIDA.</p>	<p>Participación de personas que viven con el VIH en sesiones de orientación y otras actividades de aprendizaje.</p> <p>Desarrollo de una red interorganizaciones de educadores <i>inter pares</i>.</p> <p>Participación de familiares en las actividades de aprendizaje.</p> <p>Información sobre el VIH/SIDA en la intranet local, incluida la disponibilidad de servicios (con actualizaciones por correo electrónico).</p> <p>Organización de actividades anuales de sensibilización sobre el VIH/SIDA.</p>

<b>Categoría del personal</b>	<b>Resultados previstos</b>	<b>Criterios mínimos</b>	<b>Otros criterios deseables</b>
<p>Todo el personal profesional con responsabilidades en los programas/proyectos</p>	<p>Conocimiento extenso sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Declaración de compromiso del UNGASS y los ODM de las Naciones Unidas.</li> <li>• La estrategia corporativa de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.</li> <li>• Tendencias mundiales, regionales y nacionales.</li> <li>• Estrategias y estructuras nacionales para la lucha contra el VIH/SIDA.</li> <li>• Integración del VIH/SIDA en todos los programas.</li> </ul>	<p>Lectura y sesión informativa/discusión organizada de la Declaración de compromiso del UNGASS, los objetivos de desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y el Plan Estratégico del Sistema de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.</p> <p>Participación semestral en actividades de aprendizaje interorganizaciones de las Naciones Unidas (organizadas localmente) sobre programación relacionada con el VIH/SIDA para el personal profesional (mínimo de cuatro horas).</p>	<p>Las actividades de aprendizaje indicadas bajo el epígrafe “Criterios mínimos” incluyen a personas que viven con el VIH y/o la organización de actividades adicionales de aprendizaje en las que participen personas con el VIH.</p> <p>Integración del VIH/SIDA en las actividades existentes de aprendizaje para el personal profesional.</p>
<p>Jefes ejecutivos de organizaciones de las Naciones Unidas y miembros del Grupo Temático sobre el VIH/SIDA</p>	<p>Competencia relacionada con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo y promoción.</li> <li>• Recopilación y análisis de información estratégica.</li> <li>• Seguimiento, vigilancia y evaluación.</li> <li>• Participación de la sociedad civil y creación de alianzas.</li> <li>• Movilización de recursos.</li> </ul>	<p>Actividad conjunta anual de aprendizaje de las Naciones Unidas (mínimo de cuatro horas) centrada en una o más de las competencias enumeradas bajo el epígrafe “Resultados previstos”.</p> <p>Participación en las actividades enumeradas en la casilla “Criterios mínimos para todo el personal” (véase más arriba).</p> <p>Participación en una actividad de aprendizaje que aumente la sensibilidad de la alta dirección sobre cuestiones del VIH/SIDA en el lugar de trabajo de las Naciones Unidas.</p>	<p>Las actividades de aprendizaje incluyen a personas que viven con el VIH y/o la organización de actividades adicionales de aprendizaje en las que participen personas con el VIH.</p> <p>Incorporación periódica de actividades de aprendizaje en las reuniones del Grupo Temático.</p> <p>Actividad conjunta de aprendizaje sobre el VIH/SIDA con las Comisiones Nacionales sobre el SIDA y los directores de ONG importantes y/u organizaciones bilaterales.</p>

Categoría del personal	Resultados previstos	Criterios mínimos	Otros criterios deseables
<p>Todo el personal profesional con responsabilidades de coordinación o importantes en los programas sobre el VIH/SIDA, incluidos los miembros del Grupo Técnico de Trabajo sobre el VIH/SIDA.</p>	<p>Competencia relacionada con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación interorganizaciones.</li> <li>• Creación de redes y colectivos de prácticas.</li> <li>• Trabajo descentralizado en relación con los programas sobre el VIH/SIDA en el país.</li> <li>• Vigilancia y evaluación.</li> <li>• Gestión financiera y de costos.</li> <li>• Adopción de riesgos al probar nuevos enfoques para los programas sobre el VIH/SIDA.</li> <li>• Áreas de especialidad específicas de cada organismo.</li> </ul>	<p>Desarrollo de un plan individual anual de aprendizaje sobre el VIH/SIDA discutido y acordado con el supervisor.</p> <p>Mínimo de cinco días de trabajo anuales destinados específicamente al aprendizaje sobre el VIH/SIDA.</p> <p>Miembro activo de al menos una red técnica sobre el VIH/SIDA, ya sea local, regional o mundial.</p>	<p>Plan de aprendizaje con tiempo dedicado al autoaprendizaje, incluido el estudio de la documentación más reciente de las Naciones Unidas, la colección <i>"Prácticas óptimas"</i> del ONUSIDA y/o revistas profesionales.</p> <p>El plan de aprendizaje incluye la interacción con personas que viven con el VIH y el aprendizaje a partir de ellas.</p> <p>Actuar como persona de recurso/facilitador en las actividades de aprendizaje de las Naciones Unidas.</p> <p>Actuar como persona de recurso/facilitador en las actividades de aprendizaje organizadas fuera de las Naciones Unidas.</p> <p>Intercambio regional o interorganizaciones de experiencias de aprendizaje relacionadas con el VIH/SIDA.</p>

## APÉNDICE F

### **Análisis del nivel de cumplimiento de los textos dentro del sistema de las Naciones Unidas**

En 2003, el Equipo de Trabajo Interinstitucional (ETII) sobre el VIH/SIDA llevó a cabo un estudio<sup>39</sup> sobre las políticas y programas de personal dentro del sistema de las Naciones Unidas para valorar la medida en que se atenían al *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.<sup>40</sup> A raíz del estudio se encontraron muchos ejemplos de excelente labor en la materia, pero también se concluyó que faltaba lo siguiente:

- **Un mayor grado de liderazgo y compromiso** en las sedes y oficinas sobre el terreno de los organismos de las Naciones Unidas.
- **Una mejor coordinación** del trabajo dentro de los organismos y entre ellos, especialmente en el plano nacional.
- **Más formación para el personal directamente interesado**, esto es, directores, profesionales de la salud y de recursos humanos y representantes sindicales.
- **Una labor pedagógica más interactiva, sobre todo entre colegas del mismo nivel (*inter pares*)**, puesto que el material escrito y visual no suele ser suficiente.
- **Mayor insistencia en los derechos humanos, la dignidad de la persona y la confidencialidad**, para contrarrestar el temor a la estigmatización y la discriminación en las dependencias de las Naciones Unidas.
- **Mayor insistencia en los aspectos de la epidemia que tienen que ver con el género**, luchando contra el acoso sexual y dotando a las mujeres de la capacidad de imponer relaciones sexuales seguras y de lidiar con las consecuencias de la epidemia para ellas y sus familiares.
- **Mayor insistencia en la creación de un entorno laboral sano y seguro**, en el que se tomen medidas para evitar el contagio por actividades laborales y se atiendan debidamente las necesidades de las personas infectadas por el VIH o afectadas por la epidemia.
- **Una integración más decidida de todos los trabajadores de las Naciones Unidas en los programas sobre el VIH/SIDA**, para que también los contratistas y sus empleados disfruten de servicios de prevención, atención, tratamiento y apoyo. Entre otras medidas, cabría incluir en los convenios una cláusula que obligue al contratista a ocuparse debidamente de sus empleados.
- **Más trabajo de divulgación dirigido a los ciudadanos**, estableciendo relaciones con los programas nacionales sobre el VIH/SIDA y los de organizaciones no gubernamentales y otras entidades.
- **Elaboración de procedimientos e indicadores para evaluar y controlar la eficacia** de las medidas adoptadas, previendo entre otras cosas que se informe periódicamente a los órganos supremos de cada organismo de los resultados obtenidos, debidamente cuantificados con los indicadores de seguimiento.

El ETII recomendó que en cada dependencia de las Naciones Unidas se designara un coordinador y se creara un comité sobre el VIH/SIDA que se ocupasen de dirigir y coordinar el trabajo para cumplir todos estos objetivos.

## APÉNDICE G

### La labor de entidades ajenas al sistema de las Naciones Unidas

Desde 2001 en adelante ha habido iniciativas en varios frentes para aplicar el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*<sup>41</sup> en los sectores privado, público y no estructurado.

El sector no estructurado, que es el más importante en muchos países en desarrollo, engloba actividades a pequeña escala muy poco reglamentadas que dan empleo a trabajadores a domicilio, peones agrícolas, vendedores ambulantes o trabajadores temporales. En general son personas pobres, con frecuencia mujeres, niños o emigrantes, y casi nunca se organizan en sindicatos u otras agrupaciones colectivas para defender sus intereses. Pese a lo difícil que resulta llegar a esos trabajadores con programas sobre el VIH/SIDA, no faltan ejemplos en este sentido.

A continuación se ofrecen ejemplos de actividades en la economía privada, pública o sumergida:

- La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha publicado un *Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores. Guía para la acción*<sup>42</sup>, además de movilizar a sus miembros con seminarios celebrados en África y el Caribe.
- La sección africana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha elaborado un manual sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo dirigido a las personas que imparten formación a sus propios colegas (educadores *inter pares*). En abril de 2003 acogió en Nairobi (Kenya) un taller en el que estuvo presente la OIE, entre otros muchos participantes, para examinar la marcha de las acciones sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.<sup>43</sup>
- En mayo de 2003, la OIE y la CIOSL hicieron pública una declaración conjunta titulada *Combatir juntos el VIH/SIDA. Programa para un futuro compromiso*.<sup>44</sup>
- Más de 50 empresas internacionales se han sumado a la Global Health Initiative (GHI) [iniciativa mundial sobre la salud] del Foro Económico Mundial para fomentar “una mayor participación del sector privado en el combate mundial contra el VIH/SIDA.” La GHI publicó en 2004 *Business and HIV/AIDS: Who Me? A Global Review of the Business Response to HIV/AIDS, 2003-2004*,<sup>45</sup> documento en el que formulaba una serie de recomendaciones para pasar a la acción.
- Más de 130 empresas internacionales se han adherido a la Global Business Coalition on HIV/AIDS [coalición empresarial mundial sobre el VIH/SIDA], que ofrece, con el título de “Managing HIV in the Workplace”<sup>46</sup> [lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo], material interactivo en el que informa de lo que están haciendo pequeñas y grandes empresas y organizaciones de distintos sectores y países para combatir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
- El Center for Business and Government [centro de ciencias empresariales y administración] de la Universidad de Harvard ha colaborado con el Foro Económico Mundial y el ONUSIDA para elaborar la guía titulada *HIV/AIDS and Business in Africa and Asia: A Guide to Partnerships*<sup>47</sup> [El VIH/SIDA y el mundo

empresarial en África y Asia: guía de colaboración], en la que explica el modo en que empleadores y empleados pueden definir planes para colaborar eficazmente con el sector público.

- En diciembre de 2003, la OIT acogió en Ginebra la “Reunión tripartita interregional sobre las prácticas óptimas y enseñanzas extraídas de las políticas y los programas relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo”, a la que asistieron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de todas las regiones del globo. El encuentro culminó con una *Declaración de consenso*<sup>48</sup> sobre prácticas idóneas de lucha contra la pandemia en el lugar de trabajo.
- Para preparar esa reunión, la OIT había elaborado un documento titulado *Workplace Action on VIH/SIDA: identifying and sharing best practice*<sup>49</sup> [descripción e intercambio de prácticas idóneas para luchar contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo], en el que se describen y evalúan muchos ejemplos de trabajo sobre el tema en distintos lugares del mundo y se extraen de ellos una serie de conclusiones. Muchos de esos ejemplos tienen por escenario el sector no estructurado, en el que organizaciones no gubernamentales, entre otras entidades, han encontrado la manera de fomentar la prevención y prestar servicios de atención y tratamiento en lugares de trabajo ajenos a toda reglamentación y en que los trabajadores no están organizados.
- La OIT publica (en inglés) un boletín titulado *Workplace Action on HIV/AIDS*<sup>50</sup> [lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo].

Tomados en conjunto, los documentos y sitios web aquí indicados constituyen una rica fuente de información, ideas e inspiración para cualquier persona deseosa de implantar o mejorar políticas o programas de prevención, atención y tratamiento del VIH/SIDA en un lugar de trabajo determinado o un conjunto de ellos.

## APÉNDICE H

### Cuestionario médico de ACTION

#### **Cuestionario sobre el VIH/SIDA: acceso del personal de las Naciones Unidas a los servicios de atención y tratamiento**

Dado que la pandemia de VIH/SIDA se ha convertido en un problema socioeconómico y de desarrollo de ámbito nacional, regional y mundial, el sistema de las Naciones Unidas ha puesto en marcha actividades para ayudar a los países a hacerle frente. Es preciso que los organismos del sistema desempeñen una función modélica en este terreno, no en vano se calcula que unos 3.000 de sus empleados viven actualmente con el VIH/SIDA. Los distintos organismos de las Naciones Unidas han adoptado una serie de medidas para aplicar la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA* y mejorar la atención y el apoyo que reciben las personas infectadas o de alguna manera afectadas por el virus.

El presente cuestionario tiene por objetivo reunir información sobre los servicios de atención y tratamiento que existan en cada localidad y mejorar con ello el acceso a tales servicios de los empleados de las Naciones Unidas que vivan con el VIH/SIDA.

**Este cuestionario debe ser cumplimentado por el médico de las Naciones Unidas o de su dispensario.**

#### **1. Datos**

Fecha: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Nombre y cargo del firmante: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_

País: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_

A la hora de aplicar programas para que el personal de las Naciones Unidas tenga mayor acceso a la atención y el tratamiento contra el VIH, ¿ha habido colaboración con:

- otros organismos de las Naciones Unidas?
- organizaciones no gubernamentales (por ejemplo, Médicos sin Fronteras, hospitales de las misiones, etc.)?
- entidades privadas (por ejemplo, compañías de seguros)?

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 2. Asesoramiento y pruebas con carácter voluntario (APV)

¿Dónde pueden practicarse las pruebas del VIH?

	Sí	No	Nombre y dirección del establecimiento
1. Instalaciones hospitalarias	_____	_____	_____
2. Centros de salud	_____	_____	_____
3. Clínicas privadas	_____	_____	_____
4. Proyectos de investigación	_____	_____	_____
5. Centros independientes de APV	_____	_____	_____

¿Qué tipo de servicios ofrecen esos establecimientos?

Indique con un círculo el tipo de centro de APV (1 y/o 2 y/o 3, 4, 5) que corresponda a los servicios ofrecidos:

Pruebas del VIH	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Control de calidad de esas pruebas	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Pruebas confidenciales	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Política de confidencialidad definida por escrito	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Pruebas anónimas	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Espacio adecuado para garantizar la intimidad	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Ayuda a los clientes para interpretar los resultados	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Consejeros formados	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Sesión de asesoramiento previa a la prueba	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Sesión de asesoramiento posterior a la prueba	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)
Se ocupan de los aspectos afectivos	Sí	_____ (1,2,3,4,5)	No	_____ (1,2,3,4,5)

¿Se cobra por el servicio? ¿Cuánto? Especifique el tipo de centro de APV (1, 2, 3, 4, 5):

- Centro \_\_\_\_\_ Prueba de detección Costo : \_\_\_\_\_
- Centro \_\_\_\_\_ Prueba de detección Costo : \_\_\_\_\_
- Centro \_\_\_\_\_ Prueba de detección Costo : \_\_\_\_\_

¿Dónde realizan esos centros las pruebas del VIH? Indique el tipo de centro (1 ó 2, etc.)

- Todas las pruebas en las propias instalaciones \_\_\_\_\_
- Sólo pruebas preliminares en el propio centro, pruebas de confirmación en otro laboratorio \_\_\_\_\_
- Todas las pruebas en otro laboratorio \_\_\_\_\_

### 3. Instalaciones de laboratorio

Indique **las instalaciones de laboratorio más fiables** que usted utiliza en el país para las pruebas generales de laboratorio:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

¿Dónde se encuentran esos laboratorios?

1. Hospital / Clínica / Dispensario / Otros: \_\_\_\_\_
2. Hospital / Clínica / Dispensario / Otros: \_\_\_\_\_

Los siguientes **análisis de laboratorio** o exámenes médicos forman parte de los procedimientos terapéuticos o complementarios que se realizan sistemáticamente en el caso del VIH. Indique si pueden efectuarse en esos laboratorios:

a) Hemograma completo	Sí	No
b) Bioquímica sérica	Sí	No
c) Pruebas funcionales hepáticas	Sí	No
d) Pruebas funcionales renales	Sí	No
e) Electrolitos	Sí	No
f) Lipidograma sérico	Sí	No
g) Concentración de ácido láctico	Sí	No
h) Concentración de G6FD	Sí	No
i) Pruebas serológicas de la sífilis	Sí	No
j) Pruebas serológicas de la toxoplasmosis	Sí	No
k) Pruebas serológicas de la hepatitis B	Sí	No
l) Pruebas serológicas de la hepatitis C	Sí	No
m) Recuento de linfocitos CD4	Sí	No
n) Análisis de la carga viral	Sí	No
o) Prueba cutánea de la tuberculina	Sí	No
p) Cultivo y antibiograma de micobacterias	Sí	No
q) Antígeno criptocócico	Sí	No
r) Pruebas de anergia	Sí	No
s) Radiografía torácica habitual	Sí	No
t) Citología vaginal	Sí	No

u) Otros, especifique: \_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

(Nota: según rezan las nuevas directrices sobre terapia antirretrovírica de la OMS (2002), para tratar la infección por el VIH o administrar tratamiento antirretrovírico en condiciones de escasez de recursos no es imprescindible determinar la carga viral.)

¿Pueden conseguirse en la localidad las siguientes vacunas? Marque con un círculo sí/no

- |                                |    |    |
|--------------------------------|----|----|
| • Vacuna contra la hepatitis B | Sí | No |
| • Vacuna antigripal            | Sí | No |
| • Vacuna antineumocócica       | Sí | No |

#### 4. Atención e investigaciones sobre el VIH/SIDA

¿Tiene usted experiencia clínica en el tratamiento de pacientes con el VIH/SIDA?

**En caso positivo**, ¿dónde suele admitir a sus pacientes infectados por el VIH?

Hospital: Privado / Público: \_\_\_\_\_

Clínica: \_\_\_\_\_

**En caso negativo**, ¿a qué centro envía a los pacientes infectados por el VIH para que reciban tratamiento (indique el nombre del centro)?

Hospital: Privado / Público: \_\_\_\_\_

Clínica: \_\_\_\_\_

¿Cuántos pacientes infectados por el VIH lleva registrados? \_\_\_\_\_

Marque con un círculo “sí”, “no” o “no sé” los procedimientos disponibles para diagnosticar infecciones oportunistas o neoplasias malignas asociadas al VIH, con independencia del precio.

- |   |    |    |       |
|---|----|----|-------|
| a) Tomografía axial computadorizada (TAC) | Sí | No | No sé |
| b) Resonancia magnética nuclear (RMN)     | Sí | No | No sé |
| c) Broncoscopia                           | Sí | No | No sé |
| d) Endoscopia gastrointestinal            | Sí | No | No sé |
| e) Colonoscopia                           | Sí | No | No sé |
| f) Anoscopia                              | Sí | No | No sé |
| g) Colposcopia                            | Sí | No | No sé |

Observaciones: si la respuesta es negativa, ¿pueden sus pacientes someterse a esos exámenes médicos en alguna ciudad cercana?

Indique el nombre y la localidad del centro de referencia: \_\_\_\_\_

## 5. Infecciones oportunistas y complicaciones

Aproximadamente, ¿cuántos casos de las siguientes infecciones oportunistas ha diagnosticado en el último año entre sus pacientes infectados por el VIH?

Indique asimismo las 5 infecciones oportunistas más frecuentes (trazando un círculo alrededor de la letra en cuestión):

- a) Tuberculosis \_\_\_\_\_
- b) Candidiasis oral \_\_\_\_\_
- c) Candidiasis esofágica \_\_\_\_\_
- d) *Herpes simplex* \_\_\_\_\_
- e) Isosporidiosis \_\_\_\_\_
- f) Criptosporidiosis \_\_\_\_\_
- g) Microsporidiosis \_\_\_\_\_
- h) Criptococosis \_\_\_\_\_
- i) Complejo *Mycobacterium avium e intracellular* \_\_\_\_\_
- j) Neumonía por *Pneumocystis carinii* (NPC) \_\_\_\_\_
- k) Neumonía bacteriana \_\_\_\_\_
- l) *Herpes zoster* \_\_\_\_\_
- m) Septicemia \_\_\_\_\_
- n) Toxoplasmosis \_\_\_\_\_
- o) Citomegalovirus \_\_\_\_\_
- p) Infecciones de transmisión sexual \_\_\_\_\_
- q) Secreción uretral \_\_\_\_\_

¿Pueden sus pacientes conseguir en este lugar de destino los siguientes medicamentos (utilizados para tratar infecciones oportunistas)?

			<b>Precio:</b>
a) Cotrimoxazol por vía oral	Sí	No	_____
b) Cotrimoxazol inyectable	Sí	No	_____
c) Pentamidina inyectable	Sí	No	_____
d) Atovacuona	Sí	No	_____
e) Nistatina por vía oral	Sí	No	_____
f) Fluconazol por vía oral	Sí	No	_____
g) Fluconazol inyectable	Sí	No	_____
h) Amfotericina inyectable	Sí	No	_____
i) Ganciclovir inyectable	Sí	No	_____
j) Cidofovir inyectable	Sí	No	_____
k) Foscarnet inyectable	Sí	No	_____
l) Aciclovir por vía oral	Sí	No	_____

m) Aciclovir inyectable	Oui	Non	_____
n) Claritromicina	Oui	Non	_____
o) Azitromicina	Oui	Non	_____
p) Rifabutina	Oui	Non	_____
q) Ciprofloxacino	Oui	Non	_____
r) Paromomicina	Oui	Non	_____
s) Dapsona	Oui	Non	_____
t) Pirimetamina	Oui	Non	_____
u) Sulfadiazina	Oui	Non	_____
v) Medicamentos contra la tuberculosis (INH, rifampicina, etambutol, PZA)	Oui	Non	_____

Observaciones: \_\_\_\_\_

¿Cuáles son las **tres neoplasias malignas más frecuentes** entre sus pacientes infectados por el VIH? (Indíquelas con un círculo.):

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| a) Sarcoma de Kaposi        | e) Neoplasia anogenital                   |
| b) Linfoma primario del SNC | f) Cáncer de cuello uterino               |
| c) Linfoma no hodgkiniano   | g) Carcinoma basocelular                  |
| d) Linfoma de Hodgkin       | h) Carcinoma epidermoide de la conjuntiva |

¿Pueden sus pacientes conseguir los siguientes tratamientos (utilizados contra neoplasias malignas)?

			<b>Precio:</b>
a) Interferón alfa	Sí	No	_____
b) Vincristina	Sí	No	_____
c) Vinblastina	Sí	No	_____
d) Doxorubicina	Sí	No	_____
e) Bleomicina	Sí	No	_____
f) Ciclofosfamida	Sí	No	_____
g) Metotrexato	Sí	No	_____
h) Taxol	Sí	No	_____
i) Radioterapia	Sí	No	_____
j) FEC-GM (factor estimulante de las colonias de granulocitos y macrófagos)	Sí	No	_____

Observaciones: **si la respuesta es negativa**, ¿pueden sus pacientes procurarse esos fármacos o tratamientos en alguna ciudad cercana?

En tal caso, indique el nombre y la localidad del centro de referencia \_\_\_\_\_

## 6. Terapia antirretrovírica (ARV)

¿Qué antirretrovíricos pueden procurarse sus pacientes infectados por el VIH?

### Inhibidores nucleosídicos de la transcriptasa inversa (INTI)

			<b>Precio:</b>
a) Zidovudina (AZT)	Sí	No	_____
b) Lamivudina (3TC)	Sí	No	_____
c) Combivir (AZT + 3TC)	Sí	No	_____
d) Didanosida (ddI)	Sí	No	_____
e) Estavudina (d4T)	Sí	No	_____
f) Abacavir (Ziagen)	Sí	No	_____

### Inhibidores no nucleosídicos de la transcriptasa inversa (INNTI)

a) Efavirenz (Sustiva)	Sí	No	_____
b) Nevirapina (Viramine)	Sí	No	_____

### Inhibidores de la proteasa (IP)

a) Crixivan (Indinavir)	Sí	No	_____
b) Nelfinavir (Viracept)	Sí	No	_____
c) Ritonavir (Norvir)	Sí	No	_____
d) Saquinavir (cápsulas blandas de gelatina)	Sí	No	_____
e) Saquinavir (cápsulas)	Sí	No	_____
f) Amprenavir (Agenerasa)	Sí	No	_____
g) Lopinavir (Kaletra)	Sí	No	_____

### Inhibidores nucleotídicos de la transcriptasa inversa (INtTI)

a) Tenofovir (TDF)	Sí	No	_____
--------------------	----	----	-------

### Teniendo en cuenta el costo y la disponibilidad:

¿Qué terapias combinadas prescribe?

¿Qué porcentaje de pacientes recibe cada tipo de terapia combinada?

- INTI \_\_\_\_\_ %
- INNTI \_\_\_\_\_ %
- IP \_\_\_\_\_ %

¿Qué porcentaje de sus pacientes recibe los siguientes tratamientos antirretrovíricos?

- Tratamiento con dos fármacos (biterapia): \_\_\_\_\_ %
- Tratamiento con tres fármacos (triterapia): \_\_\_\_\_ %
- Otros: \_\_\_\_\_ %

Si ha indicado “otros”, especifique: \_\_\_\_\_

¿Cuál es el **costo mensual promedio de una triterapia en su dispensario?**

\_\_\_\_\_

¿Cuál es el **costo mensual promedio de una biterapia en su dispensario?**

\_\_\_\_\_

(Nota: la OMS ha dejado de recomendar el uso de biterapias antirretrovíricas para tratar a las personas infectadas por el VIH debido a la baja eficacia virológica que ofrecen esas combinaciones y a la elevada probabilidad de que aparezcan resistencias)

¿Tiene acceso a **antirretrovíricos a precio reducido** el personal de las Naciones Unidas a su cargo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Tiene suscrito el gobierno un **convenio con la industria farmacéutica?**

En tal caso, ¿cuáles son las empresas y qué medicamentos suministran?

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿A qué análisis de resistencia vírica tienen la posibilidad de someterse sus pacientes infectados por el VIH?

- Ensayos genotípicos Sí / No / No sé
- Ensayos fenotípicos Sí / No / No sé

**Si la respuesta es NO**

¿Tiene usted acceso a un laboratorio fiable en una ciudad próxima que pueda practicar análisis de resistencia vírica?

- Sí / No / No sé

Indique su centro de referencia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Si la respuesta es SÍ**

¿Tiene usted la posibilidad de recabar la opinión de expertos para que le ayuden a interpretar los cambios mutacionales de los ensayos genotípicos?

- Sí / No / No sé

Indique su fuente de información actualizada sobre análisis de resistencia vírica: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 7. Seguro médico

¿Puede dar una idea del modo en que sus pacientes infectados por el VIH costean los gastos de atención sanitaria?

- De su propio bolsillo \_\_\_\_\_ %
- Por un seguro médico (empleador, etc.) \_\_\_\_\_ %
- Otros \_\_\_\_\_ %

## 8. Formación sobre los aspectos médicos del VIH

Acceso a **formación** relativa a los **aspectos médicos del VIH**. Indique con un círculo las fuentes a las que tiene fácil acceso.

- |   |    |    |
|---|----|----|
| • Documentación (publicaciones médicas) | Si | No |
| • Rondas de discusiones clínicas        | Si | No |
| • Conferencias                          | Si | No |
| • Cintas de audio o vídeo               | Si | No |
| • Sitios web sobre el VIH               | Si | No |

## APÉNDICE I

### Cuestionario administrativo de ACTION

**Cuestionario para los organismos de las Naciones Unidas destinado a reunir información sobre las políticas y prácticas relativas al VIH/SIDA en las dependencias del sistema**

Dado que la pandemia de VIH/SIDA se ha convertido en un problema socioeconómico y de desarrollo de ámbito nacional, regional y mundial, el sistema de las Naciones Unidas ha puesto en marcha actividades para ayudar a los países a hacerle frente. Es preciso que los organismos del sistema desempeñen una función modélica en este terreno, no en vano se calcula que unos 3.000 de sus empleados viven actualmente con el VIH/SIDA. Los distintos organismos de las Naciones Unidas han adoptado una serie de medidas para aplicar la *Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA* y mejorar la atención y el apoyo que reciben las personas infectadas o de alguna manera afectadas por el virus.

El propósito de este cuestionario es documentar esas medidas y las políticas internas de diversos organismos de las Naciones Unidas, así como las dificultades existentes para responder a las expectativas de los funcionarios que viven con el VIH/SIDA o se ven afectados por él. El cuestionario está dirigido a los representantes regionales y nacionales de los organismos. Está previsto asimismo enviar otro a las sedes en el que se aborde la situación a escala planetaria. Este cuestionario, elaborado con arreglo a la política vigente en las Naciones Unidas, ha de servir para reunir y difundir datos y también como instrumento de autoevaluación para los directores.

<b>EL VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO</b>		
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>1. Política</b>		
		<p>¿Sabe usted que existe una <i>Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA</i> desde 1991?</p> <p>Al margen de la citada ¿existe alguna política interna sobre el VIH/SIDA para el personal a su cargo?</p> <p>Si la respuesta es NO, ¿entiende que sería necesaria?</p> <p>Por favor, explique su respuesta: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
		<p>¿Conocen los médicos locales de las Naciones Unidas la política del sistema de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA?</p>

SÍ	NO	
		A su juicio, ¿se aplica plenamente dicha política en su lugar de destino? ¿Tropieza con dificultades importantes para aplicar a escala nacional la política de las Naciones Unidas o su política interna sobre el VIH/SIDA?
		¿Ha adoptado medidas en su lugar de destino para generar un entorno favorable para el personal de las Naciones Unidas que vive con el VIH/SIDA? De ser así, por favor, descríbalas.
		¿Hay una persona que coordine las cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo?
<b>2. Información, educación y prevención</b>		
		¿Ha proporcionado a cada funcionario de su oficina un ejemplar del opúsculo Vivir en un mundo con VIH y SIDA. Información para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familias?
		¿Se informa a los empleados de los derechos y/o prestaciones que les corresponden en caso de padecer una enfermedad grave o que pueda ser mortal (por ejemplo, acerca de la licencia por enfermedad, el seguro médico, las prestaciones del régimen de pensiones, etc.)? <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ cuando empiezan a trabajar;</li> <li>➤ periódicamente.</li> </ul>
		¿Se proporciona al personal una carpeta de material informativo sobre las prestaciones que ofrece el seguro a los empleados o sus familiares que sean seropositivos?
		¿Pueden informarse fácilmente los empleados sobre la manera de prevenir el VIH/SIDA, en particular los que vivan en zonas de alto riesgo o viajen a ellas, trabajen en lugares de destino donde no puedan acompañarlos sus familiares, realicen viajes oficiales largos o puedan verse expuestos al virus de forma accidental? Por ejemplo, ¿se les proporciona información y formación, se les dan preservativos, agujas y estuches de PPE, se les da acceso a sangre segura, se les explica cómo prevenir la transmisión maternoinfantil, etc.? ¿Se toman medidas de precaución con los empleados que viajan? Por ejemplo, ¿se les informa acerca de los estuches de viaje para la prevención del VIH/SIDA?
		Cuando los empleados viajan en misión oficial a países donde no hay garantías de que existan medios de esterilización adecuados, ¿se vela por que el dispensario local de las Naciones Unidas, cuando lo haya, o el responsable de operaciones o recursos humanos les proporcione jeringuillas y agujas desechables? ¿Existe un documento actualizado que pueda consultar todo el personal para conocer los servicios que ofrecen asesoramiento y pruebas con carácter voluntario, disponen de sangre segura y proporcionan preservativos de calidad, y para saber cuánto cuestan y dónde se encuentran esos servicios? De ser así, por favor, envíenos una copia.

SÍ	NO	
		<p>¿Existe una lista actualizada y que el personal pueda consultar en todo momento de servicios y/o profesionales sanitarios con experiencia en el tratamiento del VIH?</p> <p><i>N.B.: Esta lista se puede elaborar en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas presentes en la misma localidad.</i></p>
		<p>¿Existe una lista actualizada y que el personal pueda consultar en todo momento de servicios de apoyo locales que sean dignos de confianza (por ejemplo, grupos de solidaridad, ayuda económica, jurídica, educativa, etc.)?</p> <p><i>N.B.: Esta lista se puede elaborar en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas presentes en la misma localidad.</i></p>
		<p>¿Se ofrece al personal información sobre el uso correcto de los preservativos y la forma de deshacerse de ellos sin peligro?</p> <p>Si no pueden conseguirse en la localidad preservativos de látex masculinos y femeninos de buena de calidad, ¿los proporciona la oficina de manera sencilla y discreta?</p>
		<p>¿Existe una lista actualizada y que el personal pueda consultar en todo momento de los lugares fiables de la localidad donde puedan conseguirse jeringuillas y agujas desechables?</p> <p>¿Existe una lista actualizada y que el personal pueda consultar en todo momento de los lugares más cercanos donde pueda conseguirse sangre que haya sido sometida a la prueba del VIH?</p> <p>¿Existe una lista actualizada y que el personal pueda consultar en todo momento de los centros de la localidad donde se les pueda hacer una transfusión sanguínea segura?</p>
		<p>¿Saben los funcionarios de recursos humanos que existe un mecanismo por el cual los servicios médicos se encargan de encontrar otro empleo a un funcionario cuando éste lo precise por motivos de salud?</p>
		<p>¿Organiza su oficina periódicamente actividades de formación sobre temas relacionados con el VIH/SIDA?</p>
		<p>¿Es obligatorio utilizar los cinturones de seguridad delanteros y traseros en todos los vehículos privados y oficiales?</p> <p>¿Es obligatorio el uso de casco para todas las personas que conducen moto?</p> <p>¿Han recibido los conductores y funcionarios formación en primeros auxilios?</p>

3. Asesoramiento y pruebas con carácter voluntario (APV)		
SÍ	NO	
		<p>¿Existe una lista actualizada y que el personal pueda consultar en todo momento de servicios de APV?</p> <p><i>N.B.: Esta lista se puede elaborar en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas presentes en la misma localidad.</i></p> <p>¿Ha solicitado el personal (o la asociación de personal) tener acceso a servicios de APV confidenciales?</p>
		¿Sabían los médicos que trabajan en su organización que NO se exige la realización de la prueba del VIH en los exámenes médicos previos a la contratación?
4. Confidencialidad		
		¿Existe un procedimiento por el cual se garantice la confidencialidad de toda la información obtenida en los reconocimientos médicos?
		¿Sabe que existen directrices sobre confidencialidad destinadas a mejorar la gestión confidencial de los informes médicos?
5. Seguro		
		¿Sabe que cuando un paciente cubierto por el Plan de Seguro Médico (PSM) alcanza la máxima cantidad reembolsable al año (esto es, cuatro veces el sueldo de referencia del PSM) su caso se somete a la División de Recursos Humanos como caso de persona con PSM en situación difícil?
		<p><b>Para las organizaciones en que no hay cobertura del PSM:</b></p> <p>¿Sabe si el plan de seguro médico de su organización contiene disposiciones concretas para evitar que la familia del empleado pase por dificultades económicas cuando los gastos de atención médica lleguen a ser muy elevados?</p> <p>En caso afirmativo, por favor, indique cuáles. _____</p> <p>_____</p>
		¿Sabe el personal de su lugar de destino que actualmente las primas de seguro y la cobertura del seguro médico de los empleados seropositivos no difieren de las del resto del personal?
		En su opinión ¿qué convendría mejorar en el plan de seguro médico para que las personas que viven con el VIH/SIDA pudieran trabajar en un entorno más favorable?

### 6. Atención y apoyo

SÍ	NO	
		¿Tiene acceso el personal en su lugar de destino a servicios adecuados de atención y apoyo, lo que incluye tratamiento antirretrovírico y pruebas de recuento de linfocitos CD4, de análisis de carga viral y otras pruebas de laboratorio?
		¿Existe un comité local de gestión del dispensario de las Naciones Unidas?
		¿Tiene acceso el personal a servicios que ofrezcan sangre segura y analizada?
		¿Tienen acceso las viudas y los huérfanos, o niños vulnerables, a servicios de apoyo social de algún tipo? En caso afirmativo, indique cuáles. _____ _____
		¿Sabe el personal de su oficina dónde consultar el protocolo de emergencia de PPE para poder reaccionar con rapidez y eficacia en caso de agresión sexual o accidente de trabajo que entrañen el riesgo de exposición al VIH ? ¿Conocen los funcionarios el protocolo de emergencia de PPE del país?

Nombre y cargo: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Firma:

## APÉNDICE J

### Inventarios de ACTION por países

#### CAMBOYA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
Dr. Tin Tin Saw Médico del dispensario de las Naciones Unidas	UN Dispensary No. 53 Pasteur Street PO Box 887 Beng Keng Kang Phnom Penh Tel: 855-12764108 Fax: 855-23216257 o 855-23721042 E-mail: tintin.saw@undp.org	Servicio gratuito de APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Confirmación de los resultados positivos en el Instituto Pasteur.	<b>Atención y apoyo:</b> ofrece atención médica, derivación de pacientes con infecciones oportunistas (IO), asesoramiento y apoyo psicosocial. Seguimiento del personal que recibe tratamiento con antirretrovíricos procedentes de otro sitio. El Comité de Coordinación sobre el VIH/SIDA tiene una "Guía de servicios" con información sobre los servicios de salud relacionados con el VIH/SIDA, las enfermedades de transmisión sexual (ETS) y la salud reproductiva. <b>Servicios de laboratorio:</b> el trabajo de laboratorio complementario (recuento de CD4, etc.) se envía al Instituto Pasteur. <b>ARV:</b> 60-90 US\$ mensuales por persona. Un organismo está pagando actualmente 84 US\$ mensuales por persona.
Calmette Hospital	Monivong Blvd. Tel: (885) 423173	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Costo aproximado: 3-5 US\$. Prueba de confirmación: 8 US\$.	<b>Atención y apoyo:</b> gran centro hospitalario con todas las especialidades, orientado a la cardiología. 600 camas. El Servicio de Enfermedades Infecciosas acepta a pacientes con tuberculosis. <b>Servicios de laboratorio:</b> análisis de sangre habituales. No puede realizar recuentos de CD4 ni análisis de carga viral. <b>ARV:</b> dispensa antirretrovíricos con ayuda de MDM (Medecins du Monde). ARV disponibles: INsTI, INNTI, IP.
Instituto Pasteur de Camboya	Pasteur Institute Menivong Tel: (885) 368036	Servicio gratuito de APV (prueba anónima) con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Se cobran 7 US\$ por una prueba no anónima y 18 US\$ por una prueba de confirmación.	<b>Servicios de laboratorio:</b> centro de referencia nacional. Efectúa recuentos de CD4 y CD8 pero no análisis de carga viral. Recién equipado para realizar PCR (40 US\$). Los pacientes con resultado positivo se envían al Calmette Hospital o al proyecto de MDM para análisis complementarios y terapia antirretrovírica en caso necesario.

## CÔTE D'IVOIRE

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
Dr. Henri Chenal Médico designado de las Naciones Unidas Centre Médical Chena	01 BP 1774 Abidjan 01 Côte d'Ivoire Tel: (225) 20 21 15 26 Fax: (225) 20 22 51 98 (225) 20 22 47 02 E-mail: chenal@aviso.ci o cmchenal@aviso.ci	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede acceder a ciertos medicamentos para tratar infecciones oportunistas y tumores malignos. <b>ARV disponibles:</b> INsTI, INNTI, IP.
Centre Ivoirien contre le SIDA (CIPS)	Avenue Nogues Plateau, Abidjan	Servicio gratuito de APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<b>Atención y apoyo:</b> asistencia hospitalaria en instalaciones limpias y modernas. <b>Servicios de laboratorio:</b> hace recuentos de CD4 y envía fuera los análisis de carga viral. <b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede realizar exámenes médicos, TAC incluida. Ofrece medicación para tratar infecciones oportunistas y tumores malignos.
Polyclinique International Ste. Anne (PISAM)		APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<b>Servicios de laboratorio:</b> pruebas habituales de laboratorio, CD4 y carga viral inclusive. <b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede realizar exámenes médicos. <b>ARV:</b> puede disponer de INsTI, INNTI e IP. Sigue los protocolos de tratamiento del ONUSIDA.
Centre Intégré de Recherche Bio Clinique d'Abidjan (CIRBA) Dr. Henri Chenal	18 BP 2071, Abidjan 18 Tel: (225) 21 24 09 24 (225) 21 25 92 74 Fax: (225) 21 25 78 38 E-mail: chenal@aviso.ci o cirba@aviso.ci	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.  Posibilidad de pruebas anónimas.	<b>Educación:</b> ofrece labor pedagógica sobre prevención y también formación de formadores. <b>Atención y apoyo:</b> ofrece atención médica continua a niños y adultos con el VIH/SIDA. <b>Servicios de laboratorio:</b> ofrece pruebas completas de diagnóstico, CD4 y carga viral inclusive. Inicia terapia antirretrovírica, con una farmacia integrada. <b>ARV:</b> costo por mes y persona de la triterapia, 27.000-83.000 francos CFA (41,16-126,53 euros).

## ETIOPIA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
<p>Dr. Azeb Tamrat Responsable</p> <p>Dr. Eyesusawit Shewangizaw Médico del dispensario de las Naciones Unidas</p>	<p>UN Health Care Centre Addis Ababa (Etiopía) Tel: (251-9) 237560</p> <p>E-mail: atamrat@UNECA.org eyesusawithshewan@ hotmail.com o eyesusawit@hotmail. com</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> puede ofrecer asistencia diurna de corta duración.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> pruebas habituales de laboratorio en las propias instalaciones; CD4 y carga viral fuera de ellas, en el Global Laboratory.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede acceder a exámenes complementarios para diagnosticar infecciones oportunistas o neoplasias malignas asociadas al VIH/SIDA, pero no a la RMN. Pocos medicamentos disponibles para tratar las IO. No dispone de tratamiento contra tumores malignos.</p> <p><b>ARV disponibles:</b> INsTI, INNNTI, IP. Costo: 77 US\$ mensuales.</p>
<p>Betzatha Medical Center</p>	<p>Tel: (251-1) 51-44-70</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> ofrece asistencia diurna.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> pruebas habituales de laboratorio, CD4 y carga viral en las propias instalaciones.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> tiene acceso a exámenes complementarios para detectar infecciones oportunistas o neoplasias malignas asociadas al VIH/SIDA, pero no a la RMN.</p>
<p>Hayat Hospital</p>	<p>Tel: (251-1) 62-44-88</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia hospitalaria (multidisciplinar).</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> puede realizar las pruebas habituales de laboratorio. Tiene acceso a recuento de CD4 y análisis de carga viral.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede acceder a exámenes complementarios de diagnóstico de infecciones oportunistas o neoplasias malignas asociadas al VIH/SIDA.</p> <p><b>ARV:</b> los consigue por medio de un programa del gobierno (pago directo). Costo: 82 US\$ mensuales.</p>

<p>St Gabriel General Hospital</p>	<p>Tel: (251-1) 61-36-22</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia hospitalaria (multidisciplinar).  <b>Servicios de laboratorio:</b> puede realizar las pruebas habituales de laboratorio. Tiene acceso a recuento de CD4 y análisis de carga viral.  <b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> TAC en las propias instalaciones. Tiene acceso a exámenes complementarios de diagnóstico de infecciones oportunistas o tumores malignos.  <b>ARV:</b> los consigue por medio de un programa del gobierno (pago directo). Costo: 82 US\$ mensuales.</p>
<p>Todos los hospitales y centros clínicos de Addis Abeba, tanto públicos como privados.</p>		<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>ARV:</b> pueden prescribir medicación antirretrovírica.</p>

## INDIA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
Naz Foundation (India) Trust	D-45 Gulmohar Park New Delhi – 110049 Tel: (administración): (9111) 656 7049/3929 Tel: (línea de ayuda): 685 1970/1971 Fax: (9111) 685 9113 E-mail: nazindia@bol.net.in	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.  Costo de las pruebas: 300 rupias.	<p><b>Educación:</b> es una fundación que presta servicios de educación y formación (comprendida formación de formadores).</p> <p><b>Atención y apoyo:</b> administra una clínica dedicada al VIH y las ETS con programas específicos en función del sexo. Ofrece servicios de atención y apoyo, lo que incluye visitas a domicilio, asesoramiento dietético, yoga, relajación y lucha contra el estrés. Cuenta con un centro de atención de 20 camas donde se dispensan muy diversos tratamientos y se prestan servicios ambulatorios de atención y apoyo. Posibilidad de recibir atención de forma anónima.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> puede realizar análisis de carga viral (4.000 rupias) y PCR (1.700-1.800 rupias).</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> colabora con hospitales, laboratorios de diagnóstico y profesionales de la salud.</p>
AIDS Awareness Group (AAG)	119-D Humayun Pur (G.FI.) Safdarjang Enclave New Delhi – 110029 Tel: (9111) 6187953/54 E-mail: aag@mantraonline.com	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Las pruebas se envían a un laboratorio externo y cuestan 300-500 rupias, comprendida la prueba de confirmación.	<p><b>Educación:</b> formación y educación, defensa de los derechos, servicio de consulta telefónica.</p> <p><b>Atención y apoyo:</b> ofrece preservativos gratuitos y asistencia en caso de afecciones leves, ETS y tuberculosis.</p> <p><b>ARV:</b> ofrece INStI, INNTI, IP.</p>
All India Institute of Medical Sciences, Shri Shankar Chowdhury	Additional Coordinator AIDS Cell, Ansari Nagar, New Delhi 110 029 Tel: (9111) 265 88500 ó 265 88700 Fax: (9111) 265 88663 www.aiims.ac.in	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<p><b>Educación:</b> tiene un sitio web con información sobre el VIH y un folleto gratuito. Pueden formularse preguntas en línea.</p> <p><b>Atención y apoyo:</b> es un gran hospital universitario y de investigación que presta asistencia.</p> <p><b>ARV:</b> triterapia a razón de 1.602-9.135,30 rupias mensuales por persona.</p>

Safdarjang Hospital	Safdarjang Road, New Delhi-110029 Tel: (9111) 261 65060 ó 261 68336 Fax: (9111) 616 3072 www.vmmc-sjh.nic.in/	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia tanto hospitalaria como ambulatoria.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> ofrece diversos servicios de laboratorio en las propias instalaciones.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede realizar muy diversas pruebas de reconocimiento médico, TAC inclusive.</p>
---------------------	--	---	--

## NIGERIA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
<p>Dispensario de las Naciones UNidas Dr. S.A. Kaukab</p>	<p>UNDP Dispensary, 11 Oyinkan Abayomi, Drive Ikoyi, Lagos. P.O. Box 2075 Lagos Tel. (234-1) 2692 141-3 Fax/Tel. (234-1) 2695 967 E-mail: sharif.kaukab@undp.org</p>	<p>Envía a los pacientes a otros centros para pruebas y asesoramiento.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> en los aseos del PNUD hay expendedores de preservativos masculinos y femeninos. Facilita asistencia a través de entidades privadas.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> el recuento de CD4 y el análisis de carga viral pueden realizarse en el Nigerian Institute of Medical Research y el National Institute of Pharmaceutical Research and Development. No hay posibilidad de realizar análisis de resistencia vírica.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> dispone de algunos medicamentos para tratar infecciones oportunistas, y de muy diversos fármacos contra los tumores malignos. Posibilidad de exámenes de diagnóstico, RMN y TAC inclusive.</p> <p><b>ARV:</b> dentro del país pueden obtenerse INsTI, INNTI e IP. Costo de la triterapia básica: 10.000 nairas mensuales por persona, o 1.000 nairas en el hospital gubernamental. Muy pronto el personal y sus familiares podrán conseguir ARV en el propio dispensario.</p>
<p>CREST Consultant Hospital</p>	<p>2 Keffi Str. Obalende IKOYI, Lagos Tel. : (234-1) 47113366</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba . Confirmación de resultados positivos en el laboratorio central de salud pública.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> ofrece asistencia hospitalaria.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede efectuar muy diversos exámenes de diagnóstico de infecciones oportunistas y tumores malignos.</p> <p><b>ARV:</b> proporciona medicamentos antirretrovíricos.</p>
<p>Hospital Universitario de Lagos (LUTH Hospital)</p>	<p>Lagos University Teaching Hospital IDIARABA, Lagos Tel: (234) 8023214816</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Confirmación de resultados positivos en el laboratorio central de salud pública.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia a las personas con el VIH/SIDA.</p> <p><b>ARV:</b> proporciona medicamentos antirretrovíricos.</p>

<p>Laboratorio central de salud pública</p>	<p>Central Public Health Laboratory Opposite Yaba bus stop PMB, 2020 YABA, Lagos Tel: (234-1) 4801284 ó 08023018648</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Servicios de laboratorio:</b> realiza todas las pruebas de confirmación. Único laboratorio legalmente acreditado para expender certificados de seropositividad.</p>
<p>Nigerian Institute of Medical Research</p>	<p>6 Edmund Crescent, Yaba, Lagos Tel: (234-1) 7744723 ó 4705945</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Confirmación de resultados positivos en el laboratorio central de salud pública.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia a las personas con el VIH/SIDA. <b>Servicios de laboratorio:</b> puede efectuar recuentos de CD4 y análisis de carga viral. <b>ARV:</b> da acceso a antirretrovíricos por medio del programa nacional, aunque relativamente pocas personas pueden utilizarlos.</p>

## UGANDA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
<p>Dispensario de las Naciones Unidas Dr. Rostyslav Marushko Médico de las Naciones Unidas</p>	<p>UN Dispensary UNDP 15B Clement Hill Road P.O. Box 7184 Kampala Tel: (256) 41 233 440/1/2/5 ext. 206 Fax: (256) 41 344801 Móvil. 077 500665 E-mail: Rostyslav.marushko@undp.org</p>		<p><b>Atención y apoyo:</b> para la asistencia clínica, envía a los pacientes al JCRC, el Mildmay Centre o el Nsambia Hospital.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> acceso a métodos de diagnóstico, pero no a la RMN. Dispone de medicamentos para tratar infecciones oportunistas y tumores malignos.</p> <p><b>ARV:</b> está negociando que el personal pueda conseguir antirretrovíricos mediante paquetes de seguros médicos. ARV disponibles: INStI, INNTI, IP.</p>
<p>Mildmay International Centre</p>	<p>Naziba Hill PO Box 24985 Kampala Tel: (41) 200862/5/6/7 Fax: (41) 200861 E-mail: mildint2@infocom.co.ug www.mildmay.org.uk</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Educación:</b> centro muy prestigioso de educación y formación.</p> <p><b>Atención y apoyo:</b> dispone de un centro de rehabilitación y asistencia diurna de relevo para niños denominado “Jajja’s Home”. Recomendado para asistencia ambulatoria especializada.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> tiene instalaciones de laboratorio, pero no puede practicar recuentos de CD4 ni análisis de carga viral.</p>
<p>Joint Clinical Research Centre (JCRC) Director: Dr. Peter Mugenyi</p>	<p>P.O Box 10005 Kampala Tel/fax : 256 41 342521 Email: pmugenyi@jcrc.co.ug</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Educación:</b> actividades de formación para médicos.</p> <p><b>Atención y apoyo:</b> centro preferido del personal de las Naciones Unidas. Ejerce de centro de referencia de los países vecinos. Ofrece atención tanto hospitalaria como ambulatoria.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> posee servicios de laboratorio avanzados, capaces de analizar la resistencia vírica.</p> <p><b>ARV:</b> proporciona INStI, INNTI e IP.</p>

<p>AIDS Information Centre</p>	<p>Varias oficinas Oficina central: Musajja Alumbwa Road, Mengo-Kisenyi, PO Box 10446 Kampala Tel.: 256-041- 231528 E-mail: kiggundu@aicug.org</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> servicio de planificación familiar, distribución de preservativos. Proporciona información sobre la tuberculosis.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> posibilidad de realizar recuentos de CD4 (costo: 22 US\$).</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> tratamiento de infecciones oportunistas, tuberculosis e infecciones de transmisión sexual. Gestiona la prevención de la transmisión maternoinfantil.</p> <p><b>ARV disponibles:</b> INsTI, INNTI, IP.</p>
<p>TASO The AIDS Support Organisation (Living positively with AIDS) Mrs. Betty Nabirye, Directora</p>	<p>TASO Mulago Tel.: 256 41 53 0034 Móvil: 256 77 415464 E-mail: Bettynaug@yahoo.com Tasomul@infocom.co.ug</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> organización benéfica muy conocida que presta atención básica a la comunidad. Ofrece asistencia y asesoramiento, así como terapias alternativas (p.e. aromaterapia). Tiene un centro de atención diurna.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> facilita apoyo médico y tratamiento de las infecciones oportunistas.</p> <p><b>ARV:</b> no proporciona antirretrovíricos.</p>

## ZAMBIA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
<p>Centro de atención de salud de las Naciones Unidas Dr. A. K. Sharma</p>	<p>United Nations Health Care Centre (UNHCC) Alick Nkhata Road PO Box 31966 Lusaka Tel: (260-1) 2508000 ext 251 E-mail: ajay.sharma@undp.org</p>	<p>Da acceso a servicios de APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> distribuye preservativos masculinos. Facilita acceso a servicios de atención y tratamiento del VIH.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> dispone de medicamentos para tratar infecciones oportunistas y tumores malignos.</p> <p><b>ARV:</b> se aplica en él la Iniciativa de las Naciones Unidas para el Acceso a los Medicamentos contra el SIDA (UNDAI). La triterapia cuesta aproximadamente 50 US\$ mensuales. Las clínicas utilizadas proporcionan antirretrovíricos adquiridos gracias al fondo rotatorio: INsTI, INNTI, IP. Los productos genéricos para la triterapia cuestan 275.000 kwachas.</p>
<p>Lusaka Trust Hospital</p>		<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> ofrece asistencia hospitalaria y ambulatoria. Para algunas disciplinas dispone de especialistas itinerantes. Centro recomendado para la asistencia en régimen de hospitalización. Hay un programa nacional de prevención de la transmisión maternoinfantil.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> dispone de instalaciones propias, pero además tiene acceso a las del hospital universitario.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> realiza exámenes básicos y envía a los pacientes al hospital universitario para la TAC. Los empleados de las Naciones Unidas, al igual que quienes solicitan acogerse a la UNDAI, utilizan este hospital. Dispensa INsTI, INNTI e IP.</p>

<p>Mutti Medical Centre (Clínica privada) Médico adjunto</p>		<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> centro de atención primaria de salud utilizado por el personal de las Naciones Unidas y también por los pacientes que reciben tratamiento en el marco de la UNDAI. Centro recomendado para la atención primaria cotidiana.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> dispone de los servicios habituales de laboratorio.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> se practican pocos exámenes.</p> <p><b>ARV:</b> el Dr. Kisonde administra la reserva de antirretrovíricos. Productos disponibles: INsTI, INNTI, IP, adquiridos todos ellos con el fondo rotatorio.</p>
<p>Care for Business Medical Centre</p>		<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> centro recomendado para asistencia ambulatoria y vigilancia intensiva (UVI). Admisión de los pacientes supeditada al envío desde otro centro. Tiene un sistema de afiliados para la atención ambulatoria. Proporciona especialistas itinerantes para determinadas especialidades.</p> <p><b>ARV:</b> dispensa INsTI, INNTI, IP.</p>

<p>Hospital Universitario (University Teaching Hospital)</p>		<p>Servicios gratuitos de APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> ofrece diversas especialidades de medicina y cirugía, comprendida asistencia ambulatoria. Centro recomendado para ingresos en la UVI.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> tiene un laboratorio de virología que realiza pruebas de confirmación del VIH, recuentos de CD4 y análisis de carga viral y resistencia vírica.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede practicar exámenes de diagnóstico de infecciones oportunistas y tumores malignos, comprendidas endoscopias. Ofrece tratamiento especializado de tumores. Dispone de equipo para realizar la TAC.</p> <p><b>ARV:</b> dispensa INStI, INNTI, IP.</p> <p><b>Transfusiones sanguíneas:</b> sangre controlada con pruebas de detección del VIH, la hepatitis y la sífilis.</p>
--	--	---	---

## ZIMBABWE

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
Médico designado del dispensario de las Naciones Unidas Prof. J.A. Matenga	83 J. Tongogara Avenue, Harare Tel.: 263 4 738175	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<p><b>Atención y apoyo:</b> ofrece asistencia diurna al personal de las Naciones Unidas.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> pruebas habituales de laboratorio y recuentos de CD4. No hay análisis de resistencia vírica.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> tiene acceso a exámenes complementarios para diagnosticar infecciones oportunistas o neoplasias malignas asociadas al VIH/SIDA y a ciertos medicamentos utilizados para tratar esas dolencias.</p> <p><b>ARV disponibles:</b> INsTI, INNTI, IP, obtenidos por conducto de la UNDAI.</p>
Zimbabwe AIDS Prevention and Support Organisation (ZAPSO)	Box CY 1417, Causeway, Harare Tel: 702497 or 795760 Fax: 735025	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<p><b>Educación:</b> realiza una labor pedagógica sobre aspectos tanto masculinos como femeninos; ayuda a otras entidades a elaborar programas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo; promueve políticas que favorezcan la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo; investiga sobre los resultados de los programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</p>
New Start Centre	1st Floor, 40 Nkwame Nkurumah Avenue	Servicios muy baratos de APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Tiene tres centros en Harare.	
Parirenyatwa Hospital		APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia hospitalaria.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> pruebas habituales de laboratorio y recuentos de CD4.</p>

Avenues Clinic	Mazoe Street	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia hospitalaria.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> utiliza laboratorios externos.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> la mayoría de los exámenes de diagnóstico se llevan a cabo en instalaciones externas.</p> <p><b>ARV:</b> administra su propia farmacia. Acceso a antirretrovíricos.</p>
Westend Clinic Médico de enlace para los ARV Prof. Gangaído		APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.	<p><b>Atención y apoyo:</b> proporciona antirretrovíricos y servicios de atención.</p>

## REPÚBLICA UNIDA DE TANZANIA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
<p>Dispensario de las Naciones Unidas, Dar es Salaam y Health Services Unit, Arusha Dra. Rose Madinda, Médico del dispensario</p>	<p>PO Box 9182, Dar es Salaam Tel: (255) 22 11 3272 Fax: (255) 22 266 6045 E-mail: rmaidinda@undp. raha.com o rose. maidinda@undp.org</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> ofrece servicios médicos para asistencia continua. También dispensa atención a los familiares. Activo en el terreno de la prevención y la asistencia.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> colabora con laboratorios externos para complementar su propio servicio. Las pruebas de resistencia vírica se realizan en Johannesburgo.</p> <p><b>ARV:</b> el dispensario administra una reserva de antirretrovíricos con la que abastece también a empleados de fuera de la capital.</p>
<p>African Medical and Research Foundation (AMREF) Dr. Ibrahim Kabole, Director de programa</p>	<p>Ali Hassan Mwinyi Road Plot No. 1019 PO Box 2773 Dar es Salaam Tel: (255) 22 2116610 ó 213 6731 Fax: (255) 22 211 5823 Móvil: 0748 297450 E-mail: IbrahimK@amref.tz.org</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Educación:</b> participa en muchas actividades de prevención y es muy eficaz en materia de formación y capacitación. Forma a consejeros y presta servicios de asesoramiento adaptados al sexo de la persona. Reconocido en el plano nacional como centro de asesoramiento y pruebas.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> realiza bastantes pruebas de laboratorio, pero no recuentos de CD4.</p>
<p>Shree Hindu Mandal Hospital Dr. Kaushik L. Ramaiya Médico adjunto Asistente de medicina interna Administrador médico</p>	<p>PO Box 582 Dar es Salaam Tel. (255) 022 211 44991-4 Fax: (255) 022 2113459</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> presta servicios tanto hospitalarios como ambulatorios, y tiene experiencia en el tratamiento de personas con el VIH/SIDA. Pautas terapéuticas bien establecidas. Ofrece servicios de asesoramiento. Al presentar factura a una empresa protege el anonimato del paciente mediante un sistema de códigos.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> realiza muy diversas pruebas, entre ellas recuento de CD4 y análisis de carga viral, con la posibilidad de enviar muestras a Johannesburgo para estudiar los patrones de resistencia. Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas: ofrece métodos de diagnóstico de infecciones oportunistas y tumores malignos, TAC inclusive, y</p>

			<p>dispone de unos cuantos medicamentos para tratar esas dolencias.</p> <p><b>ARV:</b> acceso a antirretrovíricos a un costo de 30-90 US\$ mensuales.</p>
<p>Muhimbili National Hospital Prof. Andrew B.M. Swai</p>	<p>PO Box 65000 Dar es Salaam Tel: (255) 22 215 1267 Fax: (255) 22 215 1120</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> se ocupa de todas las enfermedades relacionadas con el VIH/SIDA. En las propias instalaciones hay una clínica ambulatoria dedicada al VIH. También tiene convenios con empresas privadas para aplicar un programa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Tiene un programa de prevención de la transmisión materno-infantil que ha obtenido buenos resultados. Al presentar factura a una empresa protege el anonimato del paciente mediante un sistema de códigos.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> puede realizar bastantes pruebas de laboratorio, entre ellas recuentos de CD4.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> dispone de algunos medicamentos para tratar infecciones oportunistas y tumores malignos.</p> <p><b>ARV:</b> en el futuro facilitará gratuitamente los ARV gracias a una donación de la Fundación Clinton.</p>

## RWANDA

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
<p>Dispensario de las Naciones Unidas en espera de nombramiento</p>	<p>BP 445, Kigali Tel: (250) 575708 Fax: (250) 575708</p>	<p>Servicio gratuito de APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> sigue y trata a los infectados por el VIH. Puede enviar a pacientes al Centre Hospitalier Universitaire de Kigali (CHUK) y también al Programme National Intégré de Lutte contre la Lèpre et la Tuberculose (PNILT) para que reciban atención y tratamiento contra la tuberculosis. Supervisa los tratamientos con ARV.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> puede acceder a muy diversos métodos de diagnóstico. También dispone de medicamentos para tratar infecciones oportunistas y tumores malignos.</p> <p><b>ARV:</b> los consigue a través de la CAMERWA y mantiene cierta cantidad en reserva en el propio dispensario (INsTI, INNTI, IP).</p>
<p>Centre de recherche et de traitement de l'infection du VIH/SIDA</p>	<p>Clinique VIH Boulevard de la Révolution B.P. 2717 Kigali Tel. (250) 78472, 70409 Fax (250) 78473 E-mail: Labhiv@rwandate11.rwandal.com</p>	<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p><b>Atención y apoyo:</b> centro de asesoramiento y asistencia.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> realiza pruebas de confirmación, CD4 y carga viral. El equipo necesita renovación y no siempre pueden efectuarse las pruebas.</p> <p><b>ARV:</b> es la farmacia central para adquirir antirretrovíricos (Centrale d'Achats des Medicaments Essentiels et consommables médicaux du Rwanda: CAMERWA).</p>
<p>Centre Rwandais d'Information sur le SIDA (CRIS)</p>		<p>APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba.</p>	<p>Consejeros formados que reciben a la persona en privado y ofrecen asesoramiento de buena calidad.</p>

## SENEGAL

Establecimiento, persona responsable	Señas	APV	Asistencia
Centre de Promotion de la Santé (CPS)	Cité Keur Damel BP 15314 Dakar-Fann Tel: (221) 835 3407 Fax: (221) 835 3408	Servicio gratuito y anónimo de APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba. Confirmación de resultados positivos en el hospital Le Dantec	<p><b>Educación:</b> labor pedagógica y de formación. Tiene una biblioteca.</p> <p><b>Atención y apoyo:</b> presta asistencia médica ambulatoria a las personas con el VIH/SIDA. Tiene tres trabajadores sociales. Ofrece orientación espiritual.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> puede realizar muy diversos análisis de laboratorio.</p> <p><b>Exámenes complementarios y tratamiento de IO y neoplasias malignas:</b> la farmacia puede dispensar medicamentos contra las infecciones oportunistas.</p> <p><b>ARV:</b> tiene acceso a antirretrovíricos.</p>
Hospital Universitario de Fann	CHU de Fann Avenue Cheikh Anta Diop, Dakar Tel: (221) 824 7092		<p><b>Atención y apoyo:</b> sede del Instituto del Cáncer.</p> <p><b>ARV:</b> acceso a antirretrovíricos. Dispensa tratamiento profiláctico posterior a la exposición (PPE).</p>
Centre de Traitement Ambulatoire (CTA) Dr. Né Phatoum Gom	BP 16760 Dakar Tel: (221) 825 0662 Fax: (221) 825 3695 E-mail: opals@telecomplus.sn	APV con asesoramiento previo y posterior a la prueba, con utilización de pruebas rápidas. Costo: 3.000 francos CFA.	<p><b>Atención y apoyo:</b> puede prestar asistencia continua relativa a todos los aspectos del VIH/SIDA, incluidos el asesoramiento dietético y el apoyo psicosocial, con dos reuniones de grupo al mes. Trabaja en estrecha colaboración con el Servicio de Enfermedades Infecciosas del CHU de Fann. Ofrece asistencia ambulatoria y dispone de seis camas para pacientes diurnos. También ofrece visitas a domicilio. Participa en el programa nacional.</p> <p><b>ARV:</b> puede conseguir la triterapia en la farmacia de Fann. Costo: 40.000-60.000 francos CFA mensuales.</p>

<p>Hôpital le Dantec  Prof. Mboup  Profesor de  Microbiología</p>	<p>Laboratoire de  bacteriologie et  virologie,  Université Cheikh Anta  Diop  30 Avenue Pasteur,  Dakar BP 7325</p>	<p>APV con asesoramiento  previo y posterior a la  prueba.</p>	<p><b>Educación:</b> participa en la iniciativa  “Enhancing Care” de la Universidad de  Harvard.</p> <p><b>Atención y apoyo:</b> ejerce de centro  de referencia para las enfermedades de  transmisión sexual.</p> <p><b>Servicios de laboratorio:</b> ofrece  muy diversos análisis de laboratorio,  comprendido el de carga viral. Es el  centro de vigilancia de las resistencias al  VIH y principal laboratorio del programa  nacional.</p> <p><b>ARV:</b> acceso a antirretrovíricos. Dispensa  tratamiento de PPE.</p>
---	--	--	---

- 1 Parte del Servicio Médico Común para las Naciones Unidas y los organismos especializados con sede en Ginebra.
- 2 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 3 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 4 “Principles and Strategies regarding the Impact of HIV/AIDS on United Nations Personnel and Operational Policy” (Decisión 1991/10 del CAC), en adelante (y en el cuerpo del texto) denominada **“Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA”**. Disponible (en inglés) en la dirección de Internet: <http://accsubs.unsystem.org/ccpoq/Documents/manual/HIVAIDS-Note-Workplace.pdf>. Traducido y publicado también en *Vivir en un mundo con VIH y SIDA. Información para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familias*, Anexo 1. Ginebra, ONUSIDA, 2004.
- 5 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 6 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 7 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 8 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 9 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 10 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 11 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 12 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 13 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 14 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 15 Este opúsculo fue objeto posteriormente de una revisión y se publicó (y tradujo al español) bajo el nuevo título de: *Vivir en un mundo con VIH y SIDA. Información para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familias*. Ginebra, ONUSIDA, 2004.
- 16 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 17 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 18 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 19 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 20 Este opúsculo fue objeto posteriormente de una revisión y se publicó (y tradujo al español) bajo el nuevo título de: *Vivir en un mundo con VIH y SIDA. Información para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familias*. Ginebra, ONUSIDA, 2004.
- 21 CD-ROM *El VIH/SIDA en el lugar de trabajo del sistema de las Naciones Unidas*. Puede solicitarse el Centro de Información del ONUSIDA, Ginebra.
- 22 **Pueden verse en la dirección de Internet: [http://www.unaids.org/en/about+unaids/human+resources/hiv\\_aids+in+the+un+workplace/workplace+posters.asp](http://www.unaids.org/en/about+unaids/human+resources/hiv_aids+in+the+un+workplace/workplace+posters.asp)**.
- 23 Póngase en contacto con el Centro de Información del ONUSIDA, Ginebra.
- 24 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- 25 *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- 26 *Expansión del tratamiento antirretroviral en entornos con recursos limitados: directrices terapéuticas para un enfoque de salud pública*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2003.
- 27 Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.

- <sup>28</sup> Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA, Asamblea General de las Naciones Unidas, periodo extraordinario de sesiones sobre el VIH/SIDA, 25 a 27 de junio de 2001. Nueva York, Naciones Unidas. Departamento de Información Pública y ONUSIDA, Nueva York, 2001.
- <sup>29</sup> *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- <sup>30</sup> Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- <sup>31</sup> *Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA: acrecentar la competencia de las Naciones Unidas y su personal para responder al VIH/SIDA*. Ginebra, ONUSIDA, 2004.
- <sup>32</sup> *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- <sup>33</sup> *Business and HIV/AIDS: Who Me? A Global Review of the Business Response to HIV/AIDS, 2003-2004*. Ginebra, World Economic Forum Global Health Initiative, 2004. Available on the Internet at: [www.weforum.org/pdf/Initiatives/GHI\\_BusinessAIDSWhoMe\\_All.pdf](http://www.weforum.org/pdf/Initiatives/GHI_BusinessAIDSWhoMe_All.pdf).
- <sup>34</sup> *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- <sup>35</sup> Política de personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.
- <sup>36</sup> *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- <sup>37</sup> *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1997.
- <sup>38</sup> *Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA: acrecentar la competencia de las Naciones Unidas y su personal para responder al VIH/SIDA*. Ginebra, ONUSIDA, 2004.
- <sup>39</sup> Las conclusiones del estudio figuran en un documento inédito.
- <sup>40</sup> *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- <sup>41</sup> *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2001.
- <sup>42</sup> *Manual sobre el VIH/SIDA para empleadores. Guía para la acción*. Ginebra, Organización Internacional de Empleadores y ONUSIDA, 2003.
- <sup>43</sup> *Report on Trade Unions and Employers Collaboration in Combating HIV/AIDS at the Workplace*. Conferederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (organización regional africana), **Disponible en la dirección de Internet: <http://www.icftuafro.org/pdf/147en.pdf>**.
- <sup>44</sup> *Combatir juntos el VIH/SIDA. Programa para un futuro compromiso*. Ginebra, Conferederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y Organización Internacional de Empleadores, 2003.
- <sup>45</sup> *Business and HIV/AIDS: Who Me? A Global Review of the Business Response to HIV/AIDS, 2003-2004*. Ginebra, Global Health Initiative del Foro Económico Mundial, 2004.
- <sup>46</sup> *Managing HIV/AIDS in the Workplace*, material interactivo elaborado por la Global Business Coalition on HIV/AIDS, Nueva York. Disponible en la dirección de Internet: [http://www.businessfightsaids.org/wpp\\_tool.asp](http://www.businessfightsaids.org/wpp_tool.asp).
- <sup>47</sup> *HIV/AIDS and Business in Africa and Asia: A Guide to Partnerships*. Cambridge, Massachusetts, Center for Business and Government (Universidad de Harvard), Foro Económico Mundial, ONUSIDA, 2004.
- <sup>48</sup> *Declaración de consenso*, Reunión tripartita interregionalsobre las prácticas óptimas y enseñanzas extraídas de las políticas y los programas relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, OIT/SIDA, 15 a 17 de diciembre de 2003. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2003.
- <sup>49</sup> *Workplace Action on HIV/AIDS: identifying and sharing best practice*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2003.
- <sup>50</sup> *Workplace Action on HIV/AIDS*. Boletín del Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. Disponible (en inglés) en la dirección de Internet: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/newsletter/issue4dec03.pdf>.

