

I. Justificación

Coherente con la convicción en el valor y dignidad de cada persona, con el objetivo de contribuir a un ambiente de trabajo adecuado y sensible a los potenciales problemas e implicaciones que el VIH/SIDA puede generar en el lugar de trabajo, la Corporación Kimirina presenta su “Política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo”.

Este documento representa la posición de Kimirina sobre el derecho del personal a contar con información sobre cuidados de salud, tratamiento y a la no discriminación en el lugar de trabajo sobre su estatus con relación al VIH/SIDA e intenta plantear con claridad las responsabilidades de Kimirina en estos mismos puntos, alineándose con los Principios de Mayor Involucramiento de la Personas que Viven con el VIH –MIPA-.

II. Marco Conceptual

En el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1962), establece disposiciones que obligan a los Estados signatarios a adoptar medidas a fin de proteger a los/as trabajadores/as de todo tipo de discriminación en el ámbito laboral con respecto al VIH.

Según el MIPA, se requiere la participación e involucramiento de las personas que viven con VIH-SIDA y las comunidades afectadas en una diversidad de roles y niveles en las organizaciones, incluyendo posiciones en la toma de decisiones de las juntas directivas, como gerentes, administradores, consultores y participantes de las actividades de planificación, diseño, implementación y evaluación de programas y servicios, así como formadores de decisión, promotores de campañas e incidencia política, planificadores, interlocutores o participantes en reuniones, conferencias y otros foros.

Para catalizar y promover una participación e involucramiento significativo de las PVVS y de las comunidades afectadas al interior de nuestras organizaciones y en el asocio con otras organizaciones y redes de PVVS y comunidades afectadas es importante:

- Desarrollar un entorno organizacional que promueva la no discriminación y valore los aportes de las PVVS y de las comunidades afectadas
- Reconocer y potenciar el involucramiento de una diversidad de PVVS y comunidades afectadas.
- Asegurar el involucramiento en una variedad de roles a diferentes niveles al interior de nuestras organizaciones.
- Definir roles y responsabilidades, establecer lo que un determinado rol requiere y la capacidad de los individuos para ejercer ese rol, proveyendo adicionalmente asistencia organizacional
- Asegurar que las políticas y prácticas organizacionales provean acceso a la información de manera oportuna para facilitar la participación preparación y aportes antes que las decisiones en la programación y la incidencia sean tomadas

- Asegurar que las políticas y prácticas en el lugar de trabajo reconozcan la salud en particular de las PVVS o de las comunidades afectadas y promuevan un entorno facilitador para apoyar su involucramiento efectivo.
- Asegurar que, en la búsqueda de los representantes de las PVVS y las comunidades, sus organizaciones asociadas y redes cuenten con mecanismos de: rendición de cuentas para con sus miembros para asegurarse que las visiones de la representación realmente satisfacen sus necesidades.
- Financiar y apoyar la construcción de capacidades al interior de los grupos y redes de PVVS y de comunidades afectadas y,
- Financiar o movilizar recursos para financiamiento de organizaciones de PVVS y de comunidades afectadas con el fin de que estas cuenten con recursos para construir y fortalecer el capital social y el empoderamiento dentro de sus propias organizaciones y redes.

III. Marco legal

Dentro de la Constitución del Ecuador se establece:

- Igualdad y prohibición de discriminación (Art. 11, numeral 2; Art. 66, numeral 4; Art 230, numeral 3)
- Aplicación directa e inmediata de derechos (Art. 11, numeral 3; Art. 426)
- Justiciabilidad de todos los derechos (Art. 11, numeral 3, inciso segundo)
- Prohibición de restricción normativa (Art. 11, numeral 4)
- Progresividad o desarrollo progresivo de los derechos (Art. 11, numeral 8)
- Aplicación más favorable a la efectiva vigencia de los derechos (Art. 11, numeral 5).
- Responsabilidad del Estado y obligación de reparación integral (Art. 11, numeral 9, inciso segundo).
- Características esenciales de los derechos (Art. 11, numeral 6)
- Confidencialidad. Art. 66 numeral 11: *“Se reconoce y garantizará a las personas el derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica”.*

Acuerdo Ministerial No. 398 del Ministerio de Trabajo y Empleo (2006)

- Art. 3: *“Prohíbese solicitar la prueba de detección de VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar un empleo, en las empresas e instituciones privadas, mixtas o públicas, nacionales o extranjeras”*

IV. Declaración de la política

El propósito de la política de VIH en el lugar de trabajo es asegurar que el personal que vive con VIH es tratado de manera justa, con respeto de sus derechos humanos y de acuerdo con los valores de la organización

- Corporación Kimirina tomará medidas para abordar el tema del VIH y el estigma relacionado en el lugar de trabajo, a través de la capacitación del personal y promoción de un proceso

- abierto, creando un ambiente de trabajo propicio para el personal que elige revelar su estado serológico.
- Kimirina reconoce el VIH/SIDA como un tema prioritario que será tratado como una condición seria.
 - Kimirina no discrimina a personas con VIH/SIDA.
 - No es una condición para acceder a un empleo en Kimirina presentar o realizarse pruebas para descartar el VIH/SIDA o develar su estado serológico. Esta aseveración es también aplicable a la condición de ser miembro de Kimirina.
 - Kimirina reconoce la dimensión intercultural, de género y generacional de VIH y SIDA y busca responder positivamente a la necesidad de empoderamiento de todas las personas e impulsa relaciones de género equitativas.
 - Kimirina desea asegurar un ambiente de trabajo saludable, y ofrecerá apoyo e información a cualquier empleado/a que lo necesite, sin embargo, no aceptará ninguna responsabilidad por la orientación dada por otros agentes.
 - Kimirina respeta el derecho a la confidencialidad.
 - Kimirina se compromete con proporcionar información y educación periódica acerca del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
 - Kimirina recomendará a las personas viviendo con VIH/SIDA que lleguen a ser empleados de la institución seguir una supervisión médica y la recomienda para una buena calidad de vida, sin embargo, es responsabilidad de cada individuo asumir responsabilidad por su propio bienestar.

V. Código de Conducta

- Corporación Kimirina promueve un ambiente de trabajo propicio en el que el personal puede discutir abiertamente sobre el VIH, incluyendo su propia experiencia de vivir con el VIH.
- La confidencialidad se entiende como el derecho de que una determinada información no sea expuesta ante terceros, comprometiendo la privacidad, reputación, seguridad y acceso a oportunidades del empleado. En el caso del VIH/SIDA, Kimirina apoya el derecho de confidencialidad puesto que en nuestra sociedad aun el estigma y discriminación contra las personas afectadas por el VIH/SIDA pueden conllevar consecuencias difíciles para dichas personas.
- Los empleados con VIH/SIDA no están obligados a informar a Kimirina sobre su estatus a menos que lo consideren necesario. En este caso, el primer punto de contacto debe ser la persona inmediatamente superior. Sin embargo, las personas VIH positivas que hayan elegido no informar de su condición a Kimirina, deberán buscar ellos mismos apoyo. Kimirina solo podrá proveer apoyo siempre y cuando conozca el estatus de la persona.
- La información relacionada sobre cualquier condición de salud en las solicitudes de empleo, el personal o los dependientes se mantendrá estrictamente confidencial. La divulgación no autorizada de información relacionada con cualquier condición de salud, incluido el VIH, es una falta disciplinaria. También puede dar lugar a procedimientos legales en contra de la persona que reveló la información, conforme al reglamento interno de la organización.
- El único criterio para la contratación es la aptitud y la actitud para trabajar, al mismo tiempo no hay ninguna obligación de que un solicitante deba revelar su estatus de VIH, puede voluntariamente elegir hacerlo.

- Si un miembro del personal que vive con el VIH decide viajar, debe buscar consejos con respecto a las vacunas, las restricciones de los viajes para transportar medicamentos recetados de forma legal, o si puede tener la disponibilidad del medicamento en el país de destino.
- Corporación Kimirina ofrecerá a todos sus empleados, información y capacitación sobre cuestiones laborales planteadas por el estatus de VIH y de las necesidades generales de las personas que viven con el VIH y sus cuidados.
- En la medida de nuestro conocimiento, dicha información y formación será sensible al género, así como, discapacidad, condición de VIH y orientación sexual. Si la persona viviendo con el VIH lo requiere, se le facilitará información sobre la disponibilidad de organizaciones y servicios locales de apoyo para las personas que viven con el VIH.
- Kimirina acorde a sus presupuestos procurara obtener espacios en la planificación anual para las actividades de capacitación arriba mencionadas.
- Kimirina procurara obtener elementos de profilaxis en caso de necesidad.
- Corporación Kimirina facilitara ajustes razonables a las horas de trabajo flexibles, tiempo libre para el asesoramiento y las citas médicas, traslado a tareas más livianas, el trabajo a tiempo parcial en los casos en que por su afección por el VIH esté afectando a la persona su capacidad y/o desempeño laboral.
- La infección por el VIH no es una causa para el despido del trabajo. Al personal que está con VIH se le otorgará los mismos beneficios y condiciones que se aplican al resto de personal.

Referencia

https://hivhealthclearinghouse.unesco.org/sites/default/files/resources/2007_The_Greater_Involvement_of_People_Living_with_HIV_GIPA.pdf

Manual de Derechos Humanos, Normativa Jurídica y VIH

Histórico de revisión de la política:

Política No.	Fecha Revisión	Cambios realizados
KIMI-VIH-005	01.03.2018	Emisión