

La violencia y el acoso vinculados al VIH en el mundo del trabajo

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) se adoptaron en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La comunidad internacional ha indicado claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar. Estos instrumentos fundamentales fueron elaborados por los actores del mundo del trabajo (representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores), y establecen un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

El Convenio reconoce que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Brinda una amplia protección y se aplica a los sectores público y privado, a la economía formal e informal, y en las zonas urbanas y rurales.

En las discusiones que condujeron a la adopción de los instrumentos, la discriminación por razón del estado serológico respecto del VIH se consideró un factor importante que aumentaba el riesgo de violencia y acoso.¹ De manera análoga, la exposición a la violencia y el acoso puede aumentar el riesgo en relación con el VIH. Muchas formas de estigma y discriminación a las que se enfrentan las personas que viven con el VIH pueden conducir a la violencia y el acoso (o lo son en sí mismas). Cabe citar como ejemplo avergonzar a las personas que viven con el VIH, tratarlas como “contagiosas” y aislarlas de sus compañeros de trabajo.

▶ ¿Qué se entiende por estigma y discriminación relacionados con el VIH?

Los términos “estigma” y “discriminación” suelen utilizarse para describir el maltrato de las personas que viven con el VIH. En términos generales, el estigma relacionado con el VIH es una percepción negativa de las personas que viven con el VIH; por ejemplo, los estereotipos infundados de que “no tienen moral”, de que son “un grupo pecaminoso”,² o de que no son productivas en el trabajo.

La discriminación relacionada con el VIH tiene lugar cuando un trato menos favorable se basa explícita o implícitamente en el estado serológico real o supuesto respecto del VIH de dicha persona. Esto puede incluir, por ejemplo, denegarle oportunidades de trabajo o pagarle menos. La discriminación relacionada con el VIH hace referencia asimismo a situaciones, normas o prácticas aparentemente neutras, que en realidad se traducen en la desigualdad de trato de las personas que viven con el VIH. Por ejemplo, los requisitos de desplazamiento obligatorios para el trabajo pueden discriminar indirectamente cuando existen medidas restrictivas en materia de inmigración relacionadas con el VIH.⁴

El estigma es

“la marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar marginación o constituir un obstáculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona infectada o afectada por el VIH”³

La discriminación designa

“toda distinción, exclusión o preferencia ... que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”, como establece el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111).⁵

1 OIT. 2016. *Informe final*. Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), anexo, párr. 12; OIT. 2017. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe V (1)*, 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, pág. 33

2 Véase Greeff, M., et. al. 2008. “Experiences of HIV/AIDS Stigma of Persons Living with HIV/AIDS and Nurses Involved in their Care from Five African Countries”, en *African Journal of Nursing and Midwifery*, vol. 10(1), págs. 9-16.

3 Recomendación núm. 200 de la OIT, párr. 1, e).

4 Fondo Fiduciario Nacional para el Sida. 2012. *HIV @ Work. Advice for employers*, pág. 3. Disponible en: https://www.nat.org.uk/sites/default/files/publications/Jul_2012_HIV%40Work_Advice_for_employers_0.pdf [11 de febrero de 2020].

5 Recomendación núm. 200 de la OIT, párr. 1,e).

▶ El estigma y la discriminación y la violencia y el acoso relacionados con el VIH están interrelacionados

El estigma y la discriminación relacionados con el VIH están estrechamente relacionados con la violencia y el acoso, que el Convenio describe como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (art. 1,1,a)).

De hecho, muchas formas de estigma y discriminación relacionados con el VIH entran dentro de este conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, en particular aislar a las personas que viven con el VIH, maltratarlas verbalmente y agredirlas físicamente.⁶ Dichos comportamientos y prácticas pueden afectar de maneras desproporcionadas y únicas a las personas que viven con el VIH.

▶ La humillación

Cuando su estado serológico respecto del VIH se revela sin su consentimiento, las personas que viven con el VIH indican que se sienten avergonzadas y humilladas por sus compañeros de trabajo y empleadores. Esto algunas veces se manifiesta en el maltrato verbal, que suele tener su origen en percepciones erróneas de la manera en que se transmite el VIH, con comentarios despectivos como “sucias”, “malvadas” y “pervertidas”. Además, este acoso a menudo tiene matices de condena religiosa, y se critica a las personas que viven con el VIH diciéndose que están siendo “castigadas por Dios” y “van a ir al infierno”.

La transmisión del VIH puede deberse a cuatro causas:⁷

- una relación sexual no protegida con una persona infectada;
- la sangre y sus derivados, por ejemplo, a causa de una transfusión infectada, de trasplantes de órganos o de tejidos y de la utilización de jeringuillas u otros instrumentos punzantes contaminados;
- la transmisión de una madre infectada a su hijo en el útero o durante el parto, y
- la lactancia.

El VIH no se transmite por un contacto físico ocasional o cuando se tose, se estornuda o se besa a otra persona o por el hecho de compartir los servicios sanitarios y de emplear cubiertos o de consumir bebidas y alimentos manipulados por una persona que tiene el VIH.

El hecho de avergonzar a las personas que viven con el VIH puede afectar seriamente su salud física y mental, y crea un entorno de trabajo hostil para todos. Además, puede disuadir a las personas de recurrir a servicios de prevención y tratamiento del VIH, poniendo así en peligro sus vidas.

▶ Tratar a las personas como “contagiosas”

Las pruebas médicas indican claramente que el VIH no puede transmitirse a través de las interacciones habituales en el trabajo, como estrechar la mano, compartir los servicios sanitarios o beber del mismo vaso. Sin embargo, hay mucho desconocimiento y temor en lo que respecta a la transmisión del VIH, y esto conduce a una forma particular de acoso en el mundo del trabajo: tratar a las personas que viven con el VIH, o afectadas por él, como si fueran “contagiosas”.

Un ejemplo es obligar a las personas que viven con el VIH a beber de vasos desechables, lo que no se exige a las demás personas. Esto es degradante y conduce a su aislamiento social.

“Un trabajador que vive con el VIH utiliza el vaso de una compañera de trabajo. Ésta pone todo su empeño en lavar el vaso con lejía, lo que no haría si utilizara su vaso otra persona. También realiza comentarios despectivos sobre el hecho de que haya utilizado su vaso alguien que vive con el VIH. Es probable que esto se equipare a acoso.”⁸

▶ La isolación

Otra forma de violencia y acoso a la que se enfrentan las personas que viven con el VIH puede ser aislarles de sus compañeros de trabajo e impedirles que tengan contacto con los clientes. Por ejemplo, pueden verse excluidas de eventos sociales y almuerzos relacionados con el trabajo, o tal vez se les envíe a casa para que trabajen solas en sótanos y almacenes.

El ostracismo (la exclusión de un grupo) es un “comportamiento social particularmente tóxico”, y puede ser incluso más perjudicial que una actividad abiertamente acosadora.⁹ El impacto negativo es tan grande que un estudio indica que los trabajadores tal vez se preocupen menos por la posible discriminación relacionada con el VIH por parte de sus empleadores que por el estigma de que puedan ser objeto por parte de sus compañeros de trabajo, que suele “manifestarse a través del aislamiento social y del escarnio.”¹⁰

6 Vease Greeff, M., et al. 2008. “Experiences of HIV/AIDS Stigma of Persons Living with HIV/AIDS and Nurses Involved in their Care from Five African Countries”, en *African Journal of Nursing and Midwifery*, vol. 10(1), págs. 9-16; Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida « Discrimination and harassment ». Disponible en: <https://www.cocqsida.com/ressources/vih-info-droits/discrimination-and-harassment.html#psychological> [16 de abril de 2018].

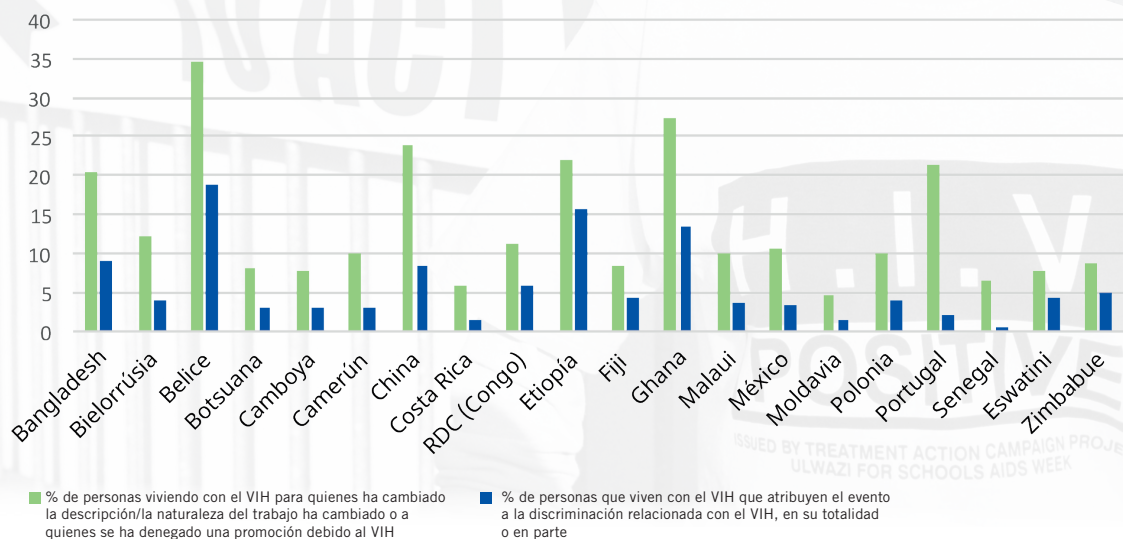
7 Basado en OIT. 2001. *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* (Ginebra), anexo I, pág. 23

8 Kidner, R. 2006. *Statutes on Employment Law 2006-2007* (Oxford, Oxford University Press), pág. 496.

9 O'Reilly, J., et al., 2014. “Is Negative Attention Better Than No Attention? The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work”, en *Organization Science*, vol. 26(3), pág. 15.

10 Esu-Williams, Eka., et al. 2005. “Strengthening workplace HIV/AIDS programs: The Eskom experience in South Africa,” en *Horizons Research Update*, pág. 2.

Gráfico 1 – Personas que viven con el VIH que notificaron cambios en las modalidades de trabajo acordadas anteriormente o a las que se denegó una promoción, y quienes atribuyen el evento a la discriminación relacionada con el VIH



Fuente: Los informes de los países sobre la aplicación del Índice de estigma en personas que viven con el VIH representan una muestra total de 21 349 personas que viven con el VIH.¹¹ Disponible en: <http://www.stigmaindex.org/>

► Cambios en las modalidades de trabajo

Introducir cambios deliberados en las modalidades de trabajo acordadas anteriormente es una forma de discriminación relacionada con el VIH que se notifica con frecuencia; esto puede tener un impacto en el salario, la progresión profesional y la situación de las personas que viven con el VIH. También se ha indicado que a menudo se trasfiere a las personas que viven con el VIH a otros departamentos o unidades, con el propósito de hacer su trabajo desagradable y de que acaben marchándose. Los estudios indican que los trabajadores que viven con el VIH retrasan las pruebas de detección del VIH, porque temen que se revelen sus resultados y que se utilicen entonces como una excusa para transferirles a otro departamento o para degradarles.¹²

► La detección obligatoria del VIH puede causar la violencia y el acoso

Las pruebas de detección del VIH deben ser voluntarias, y los resultados deben mantenerse confidenciales.¹³ La Recomendación de la OIT relativa al VIH y el sida y el mundo del trabajo (núm. 200) indica que las pruebas de detección del VIH nunca deberían utilizarse para excluir a los solicitantes de empleo que viven con el VIH, y no deberían “comprometer el acceso al empleo, la

permanencia en el mismo, la seguridad en el empleo o las oportunidades de promoción».

Sin embargo, las pruebas obligatorias de detección del VIH siguen siendo una realidad para muchos trabajadores. Pueden aumentar la vulnerabilidad de la persona a la violencia y el acoso, en particular cuando se revelan los resultados a los empleadores sin el consentimiento de la persona.¹⁴ La falta de confidencialidad contribuye al riesgo de estigmatización, y aumenta la probabilidad de violencia y acoso. Además, puede conducir a la discriminación en el empleo y la ocupación, por ejemplo, al excluir a los solicitantes de empleo que viven con el VIH del mercado de trabajo y al despedir a las personas que viven con el VIH debido a su estado. Esto puede crear un círculo vicioso que conduzca a la exclusión social y a la marginación de las personas que viven con el VIH y, por tanto, aumentar incluso la exposición a la violencia y el acoso.

► Vínculo con la homofobia, la bifobia y la transfobia¹⁵

La orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género no son la causa de la transmisión del VIH. La transmisión del VIH no depende de si la pareja sexual de una persona es del mismo sexo o de un sexo diferente, sino más bien de si existe, o no, una utilización correcta de los preservativos durante las relaciones sexuales.

No obstante, la violencia y el acoso relacionados con el VIH suelen estar vinculados con la homofobia, la bifobia y

11 Las muestras estuvieron compuestas por: 238 encuestados en Bangladesh, 370 en Belarús, 430 en Belice, 1 232 en Botswana, 349 en Camboya, 1 284 en el Camerún, 2 096 en China, 396 en Costa Rica, 1 475 en la República Democrática del Congo, 3 360 en Etiopía, 45 en Fiji, 1 073 en Kenya, 2 272 en Malawi, 1000 en México, 403 en Moldova, 502 en Polonia, 1 060 en Portugal, 626 en Senegal, 1 233 en Swazilandia y 1 905 en Zimbabue.

12 Scott, K. et al., 2013. “What can companies do to support HIV-positive workers? Recommendations for medium and large sized African workplaces”, en *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 6 (3), págs. 174-188.

13 La OIT apoya las pruebas de detección y el asesoramiento confidenciales y voluntarios en el trabajo, a través de su iniciativa “VCT@Work”.

14 Se ha sabido que algunas veces el personal médico ha revelado los resultados de las pruebas de detección del VIH a los empleadores. Véase, por ejemplo, el Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos: Tribunal de Apelación del Primer Circuito de los Estados Unidos, caso núm. 07-1576, “Brief of Amici Curiae in Support of Appellant’s Petition for Rehearing en banc” (4/21/2008).

15 Los términos “homofobia” y “bifobia” se refieren al “temor, la ira irrazonable, la intolerancia y/o el odio hacia la homosexualidad, bisexualidad o las personas bisexuales”; el término “transfobia” hace referencia a “las creencias culturales y personales, opiniones, actitudes y comportamientos negativos basados en prejuicios, la repulsión, el temor y/o el odio hacia las personas trans o contra las variaciones de la identidad de género y de la expresión de género”. Véase: ILGA-Europe. “Glossary”. Disponible en: www.ilga-europe.org/resources/glossary [16 de abril de 2018].



la transfobia, en particular con mitos infundados, como considerar el VIH una “enfermedad de gays”.¹⁶ Estos mitos destructivos pueden conducir a que los autores agredan a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans¹⁷ e intersexuales (LGBTI) por su supuesto estado positivo respecto del VIH y a que los autores agredan a las personas que viven con el VIH debido a su supuesta orientación sexual. Dicho odio – ya sea por razón del estado serológico respecto del VIH, de la orientación sexual o de la identidad de género – da lugar a entornos de trabajo tóxicos y hostiles.

▶ La violencia y el acoso conducen a una mayor vulnerabilidad frente al VIH

Si bien el estado serológico real o supuesto con respecto al VIH puede conducir a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, lo contrario también es cierto. La violencia y el acoso y, en particular, la violencia y el acoso por razón de género, pueden conducir a una mayor vulnerabilidad ante el VIH.

Las personas que se enfrentan al acoso sexual o a la agresión sexual por parte de los empleadores, los compañeros de trabajo o los clientes pueden experimentar una mayor vulnerabilidad frente al VIH.¹⁸ Éste también puede ser el caso de los trabajadores, en particular los trabajadores jóvenes, que se prostituyen como una estrategia de supervivencia o para complementar unos ingresos insuficientes, y que tienen una menor capacidad para negociar el uso de preservativos.¹⁹

▶ Prevenir y abordar la violencia y el acoso contra las personas que viven con el VIH

Las medidas encaminadas a prevenir y abordar la violencia y el acoso relacionados con el VIH deberían abordar las causas profundas del estigma y la discriminación, y deberían integrarse en diferentes ámbitos de acción. Por ejemplo, las campañas de sensibilización que cubren la transmisión y el tratamiento del VIH son esenciales para dismantelar los mitos y estereotipos que persisten en torno a la cuestión. Además, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones siguen siendo actores clave para crear entornos de trabajo respetuosos, en particular al asegurar que exista un buen entendimiento de las cuestiones relativas al VIH. A este respecto, la formación sobre los derechos de los trabajadores que viven con el VIH y la sensibilización son esenciales.

Además, las pruebas obligatorias de detección del VIH deben sustituirse por pruebas de detección y asesoramiento voluntarios en materia de VIH, garantizándose la confidencialidad de los resultados. Esto ayuda a prevenir el estigma y la discriminación relacionados con el VIH, así como la violencia y el acoso, y promueve la salud y el bienestar de todos los trabajadores.

▶ El VIH y el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206

Si bien no mencionan específicamente la violencia y el acoso relacionados con el VIH, los instrumentos proporcionan un punto de acceso importante para abordar esta cuestión. Las personas que viven con el VIH pueden verse desproporcionadamente afectadas por la violencia y el acoso. Así pues, en virtud del Convenio núm. 190 de la OIT, debe garantizarse su derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación (art. 6). Su situación particular también debería tenerse en cuenta cuando se elaboran repertorios de recomendaciones prácticas modelo, así como al formular y aplicar políticas del lugar del trabajo y en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye identificar los peligros y evaluar los riesgos que pueden conducir a la violencia y el acoso contra las personas que viven con el VIH (párr. 8,c)).

Además, el Convenio insta a centrarse específicamente en las personas de los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso (art. 8). Esto puede ser particularmente útil para prevenir y abordar la violencia y el acoso relacionados con el VIH, por ejemplo, en el sector de salud, donde los pacientes o los trabajadores que prestan cuidados a las personas que viven con el VIH son objeto de violencia y acoso debido a su estado serológico real o supuesto respecto del VIH.

El Convenio exige asimismo el respeto de la privacidad y de la confidencialidad (art. 10,c)). Así pues, las víctimas deberían poder presentar una queja por violencia o acoso relacionados con el VIH sin tener que revelar públicamente su estado serológico respecto del VIH.

16 Cadwell, S. 2010. “Twice removed: The stigma suffered by gay men with AIDS”, en *Smith College Studies in Social Work*, vol. 61(3), págs. 236-246.

17 “Trans” es un término general que se refiere a las “personas cuya identidad de género y/o expresión de género difieren del sexo/género asignado al nacer. Véase: ILGA-Europe. “Glossary”. Disponible en: www.ilga-europe.org/resources/glossary [16 de abril de 2018].

18 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2008. *HIV Vulnerabilities Faced by Women Migrants: from Asia to the Arab States, Executive Summary*. Regional HIV & Development Programme for Asia & the Pacific (Colombo) pág. 10

19 Unon Aid Abroad. 2011. *Cambodia - addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Ginebra, OIT), pág. 19

