

# UN+

## DOCUMENTO DE POSICIÓN



Estigma y discriminación  
Viajes y movilidad  
Confidencialidad  
Seguro de salud  
Marzo de 2007

UN+ PLUS

GRUPO DE EMPLEADOS DE LAS NACIONES UNIDAS VIH-POSITIVOS





# MENSAJE DE LA COORDINADORA DE UN+

Tras 25 años del inicio de la pandemia, el VIH ha llegado a los lugares de trabajo de todo el mundo. Las Naciones Unidas no son una excepción. Con aproximadamente 193 Estados Miembros y un número casi igual de oficinas en distintos países a nivel mundial, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y su personal se han visto enormemente afectados por el VIH: el ONUSIDA calcula que, entre el personal contratado a nivel nacional, la prevalencia del VIH es de casi el 5%. En 2000, los Estados Miembros refrendaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, siendo el sexto de dichos objetivos el compromiso para detener y hacer retroceder la propagación del VIH para 2015. El trabajo encaminado a alcanzarlo ha tenido efectos en el trabajo de las Naciones Unidas, tanto en sus ámbitos programáticos como operativos.

Hoy, en 2007, un grupo de funcionarios VIH-positivos trabajan juntos en una asociación amplia conocida como UN+. Nuestra declaración de propósitos dice así: *‘Unirse para la solidaridad, la igualdad y la aceptación de las personas que viven con el VIH dentro del sistema de las Naciones Unidas, mediante la concienciación, el cambio de políticas y la sensibilización’*. Procedemos de muy diversos ambientes y somos la prueba fehaciente de que el VIH es una realidad en los lugares de trabajo de las Naciones Unidas, un hecho que también reconoce nuestro empleador común. Varios jefes de organismos y la oficina del Secretario General han reconocido la necesidad de crear para todo el personal un entorno de apoyo en relación con el VIH, independientemente de su estado serológico, y han reconocido también que UN+ es un ejemplo en funcionamiento del principio de la Mayor Participación de las Personas que viven con el VIH/SIDA (MPPS).

En las páginas siguientes describiremos los desafíos del **estigma** en el lugar de trabajo y las cuestiones relacionadas con la **confidencialidad**. Asimismo, hablaremos de la dificultad de **viajar** y las **restricciones a la entrada** en muchos países, lugares que tenemos que visitar por motivos de trabajo. Aunque dichas restricciones no afectan a nuestros compañeros VIH-negativos, para nosotros representan un gran desafío y pueden impedir tanto que hagamos nuestro trabajo con la máxima eficiencia como limitar nuestras opciones de carrera. En esta época en que se mejora y avanza hacia el acceso universal, expresamos también nuestros temores y esperanzas en relación con las políticas de **seguro de salud** y los procedimientos aplicados actualmente en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

UN+ reconoce que las Naciones Unidas han desempeñado un papel destacado a la hora de sensibilizar a los gobiernos nacionales para que éstos las imiten a fin de asegurar el acceso universal al tratamiento. En consecuencia, pedimos a nuestro empleador común que predique con el ejemplo y otorgue a los miembros de su personal la misma dignidad que pide que los Estados Miembros concedan a sus ciudadanos VIH-positivos. Algunos miembros de UN+ también son padres de niños que viven con el VIH, o tienen cónyuges, parejas u otros miembros de la familia VIH-positivos. Algunos viven con una pareja homosexual y ésta no tiene derechos a prestaciones sociales, mientras que otros cuidan a los niños huérfanos de otros miembros de su familia y que también carecen de una asistencia adecuada. Por lo tanto, el presente documento aborda los problemas reales y las necesidades no sólo de los funcionarios de las Naciones Unidas, sino también de los miembros de su familia directa y de sus hogares.

Es nuestra intención dar una amplia difusión a este documento y esperamos que desafíe el modo de pensar actual y las prácticas habituales de las organizaciones dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. Las experiencias personales aquí compartidas son representativas de los problemas comunes experimentados por nuestros colegas VIH-positivos de todas las regiones y fronteras nacionales.

Aunque UN+ reúne a personas que viven con el VIH procedentes de diversos ambientes, sus miembros han podido trascender las diferencias y acordar los principios y las medidas básicas necesarias para mejorar su calidad de vida dentro y fuera de los lugares de trabajo de las Naciones Unidas, lo cual, de por sí, confiere fuerza y legitimidad a este documento.

Sabemos que la participación de las personas que viven con el VIH debe ser una parte importante de la solución a la epidemia; compartiendo nuestra experiencia intentamos contribuir a la lucha contra la epidemia. Es nuestro deseo que las ideas que exponemos aquí sirvan para dar forma a programas en todo el mundo y que contribuyan a mejorar la calidad de vida de muchos de los colegas que viven con el virus. Felicito a todos y cada uno de los colegas del sistema de las Naciones Unidas que son miembros de UN+ y han tenido el valor de manifestar sus miedos, frustraciones y esperanzas.

¡Seguimos unidos en la respuesta mundial!

**Bhatupe Mhango**  
Coordinadora, UN+



# INTRODUCCIÓN

En marzo de 2006 se reunieron en Amsterdam más de 30 miembros del Grupo de Empleados Positivos del sistema de las Naciones Unidas (UN+), procedentes de 11 organizaciones con sede en lugares de destino de todo el mundo. UN+ se había creado el año anterior como grupo de sensibilización interna y apoyo inter pares; la reunión de Amsterdam fue la primera oportunidad que tuvieron los miembros de reunirse a escala mundial. Durante la reunión, los miembros acordaron que el grupo debía tener el objetivo general de buscar un cambio de políticas en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los participantes convinieron en centrarse en cuatro desafíos clave en los que, en su opinión, las organizaciones de las Naciones Unidas pueden fortalecer las respuestas al SIDA mejorando y compartiendo el aprendizaje sobre las maneras de tratar, dentro de sus organizaciones, cuestiones fundamentales relacionadas con el VIH. Dichos desafíos son:

- proteger la confidencialidad.
- mejorar la movilidad y abordar las restricciones de viajes que afectan a los funcionarios VIH-positivos.
- proporcionar al personal una cobertura médica amplia y no discriminatoria.
- reducir el estigma y la discriminación relacionados con el VIH.

UN+ encargó un documento de posición centrado en cada uno de esos cuatro desafíos. La mayoría de las cuestiones y preocupaciones planteadas en el documento, así como las recomendaciones con las que se respondió, se identificaron por primera vez en la reunión de Amsterdam. Los participantes debatieron numerosos casos que, en su opinión, constituyen violaciones de los derechos de los empleados VIH-positivos y concluyeron que a todos los empleados VIH-positivos de las Naciones Unidas debería garantizárseles:

- una atención médica adecuada y sostenida;
- oportunidades de carrera según sus capacidades;
- privacidad y confidencialidad en lo que respecta a su estado de salud, y
- que no se verán afectados por medidas o políticas discriminatorias.

Muchos empleados VIH-positivos no creen que los organismos de las Naciones Unidas se hayan com-

prometido a poner en práctica o instaurar unas políticas que protejan sus derechos y tomen en cuenta las realidades a las que hacen frente los empleados que viven con el VIH. Además, se llegó a un consenso general en el sentido de que, en muchos organismos, el personal, en todos los niveles, no está bien informado acerca del VIH y las cuestiones del estigma y la discriminación.

UN+ se creó para responder a esas preocupaciones. Sus miembros esperan que este documento de posición dé lugar a un diálogo con vistas a un cambio en todo el sistema de las Naciones Unidas. Dicho diálogo se fomentará con mayor energía ahora que ya se ha nombrado a una coordinadora de UN+ a tiempo completo. Entre las principales responsabilidades de la coordinadora se hallan la sensibilización a los cambios identificados por miembros de UN+ y representar a todos los empleados VIH-positivos de las Naciones Unidas en las discusiones sobre políticas y el lugar de trabajo.

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

La piedra angular de las respuestas internas existentes de las Naciones Unidas al VIH es la *Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA*. Aprobada en 1991, esta política establece amplias directrices que los organismos y oficinas han de respetar — en el lugar de trabajo y fuera de él — y aborda específicamente la cuestión de la confidencialidad y la discriminación relacionadas con el VIH. La política establece que:

*Los funcionarios de las Naciones Unidas con SIDA deben disponer de la misma protección sanitaria y social que los demás empleados de las Naciones Unidas que sufren alguna enfermedad grave. No debería exigirse la detección sistemática del VIH/SIDA, ya sea por medios directos (prueba del VIH), indirectos (valoración de los comportamientos de riesgo) o formulando preguntas sobre las pruebas ya realizadas. Debe mantenerse la confidencialidad en toda la información médica, incluido el estado serológico del VIH. Los empleados no deben estar obligados a informar al empleador sobre su estado respecto al VIH/SIDA. En el lugar de trabajo, las personas afectadas — o presuntamente afectadas —*

por el VIH/SIDA deben protegerse contra el estigma y la discriminación por parte de los compañeros, sindicatos, empleadores o clientes. Los empleados infectados por el VIH o afectados por el SIDA no deben ser objeto de ninguna discriminación, incluidos el acceso a -y la percepción de- las prestaciones de los programas establecidos por la seguridad social y por otros planes ocupacionales.

El Secretario General de las Naciones Unidas se comprometió públicamente con esta política en un boletín publicado con ocasión del Día Mundial del SIDA (1 de diciembre) de 2003:

*Las Naciones Unidas se comprometen a proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo propicio, independientemente de su estado serológico respecto al VIH. Para conseguirlo, debemos contar con un entorno que fomente la compasión y la comprensión y que rechace la discriminación y el miedo. Con vistas a alcanzar este objetivo, deseo reafirmar el compromiso de la organización con la Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA. Esta política seguirá guiando nuestros esfuerzos para desarrollar y aplicar programas relativos al VIH/SIDA en nuestro lugar de trabajo.*<sup>1</sup>

La mayoría de los organismos y oficinas de las Naciones Unidas han establecido y aplicado políticas suplementarias diseñadas para cumplir con la política de personal de 1991. Sin embargo, como señaló un empleado VIH-positivo, el marco básico es muy vago: carece de estipulaciones específicas sobre los derechos, las garantías, la puesta en práctica y la aplicación, y no facilita una orientación exhaustiva a los organismos de las Naciones Unidas. A resultas de ello, las políticas suplementarias difieren según el organismo de que se trate, y se beneficiarían si se llevase a cabo una normalización. Los individuos VIH-positivos deben participar para ayudar a fijar esas normas y asegurar que se comprendan y se apliquen en todos los países, regiones y entornos en los que trabajan empleados de las Naciones Unidas. La política de 1991 puede continuar sirviendo de punto de partida, pero las personas que viven con el VIH no pueden confiar únicamente en ese marco —que en el conjunto del sistema ha dado lugar a una serie muy diversa de estrategias, enfoques y garantías— para la protección y el fomento de sus derechos.

## **Medidas recientes para una mayor conciencia y normalización**

Dos hechos relativamente recientes indican que un

número cada vez mayor de personas de todo el sistema de las Naciones Unidas reconocen las preocupaciones esbozadas por miembros de UN+:

1. *Revisión, por parte del ONUSIDA, del folleto informativo sobre el VIH para los empleados del sistema de las Naciones Unidas*

En julio de 2004, el ONUSIDA publicó una versión revisada de *Vivir en un mundo con VIH y SIDA*, un folleto de 56 páginas con el subtítulo "Información para el personal de las Naciones Unidas y sus familias".<sup>2</sup> El folleto proporciona información sobre el VIH en cuatro capítulos principales que se centran en: 1) hechos y datos sobre el VIH y el SIDA; 2) cómo reducir los riesgos de transmisión; 3) cómo "vivir positivamente" con el VIH; y 4) cómo todos los empleados pueden contribuir a que el lugar de trabajo sea "seguro, justo y compasivo". El cuarto capítulo analiza las cuestiones relativas al VIH en el lugar de trabajo e incluye expresiones que subrayan el impacto debilitador del estigma y la discriminación.

El folleto no profundiza demasiado porque está destinado a una gama muy diversa de personal de las Naciones Unidas. Los empleados VIH-positivos que necesitan información detallada pueden no encontrar lo que buscan. Por ejemplo, el folleto no contiene una lista exacta de lo que se considera comportamiento inapropiado, ni establece las medidas específicas que un individuo puede tomar para corregir las violaciones de la confidencialidad o de sus derechos.

El folleto establece que, además de la Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA de 1991, el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es otro marco "disponible para los programas de las Naciones Unidas en el lugar de trabajo". Y añade que: "El Repertorio de la OIT es un punto de referencia reconocido internacionalmente para las políticas relacionadas con el VIH en el lugar de trabajo."<sup>3</sup> Sin embargo, como su equivalente de 1991, no exige la adopción y la aplicación de dicho repertorio.

2. *Contratación de un coordinador para la aplicación de las recomendaciones del Grupo de Trabajo de UN Cares*

En octubre de 2006 se contrató a un coordinador encargado de supervisar las recomendaciones del Grupo de Trabajo de UN Cares, una iniciativa relativamente nueva — las semillas para su formación se sembraron en octubre de 2005 — que "aspira a garantizar un enfoque del VIH en el lugar de trabajo

<sup>1</sup> Véase: [http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/ST-SGB-2003-18\(HIV-AIDS\).pdf](http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/ST-SGB-2003-18(HIV-AIDS).pdf).

<sup>2</sup> Disponible en formato PDF: [http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub06/JC975-LivingInWorldAIDS\\_en.pdf?preview=true](http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub06/JC975-LivingInWorldAIDS_en.pdf?preview=true).

<sup>3</sup> Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4s.pdf>

dentro del sistema de las Naciones Unidas.”<sup>4</sup> Son cuatro los ámbitos clave: políticas, prevención, tratamiento y eliminación del estigma y la discriminación. El coordinador ha afirmado que su objetivo es “agrupar las actividades específicas en curso en los distintos organismos a fin de que las normas y las prácticas sean iguales para todos ellos... El trabajo sobre las normas, más que actualizar las existentes, implica llegar a un acuerdo en lo relativo a una serie común de normas válidas para todos los organismos.”

El puesto del coordinador a tiempo completo dura hasta el 31 de diciembre de 2007. Como se señalaba en la descripción del puesto, sus tareas principales son “armonizar los programas existentes sobre el lugar de trabajo en el programa UN Cares (Las Naciones Unidas con Nosotros), y desarrollar un plan de aplicación a largo plazo, con presupuesto, para la revisión y la aprobación por órganos pertinentes de las Naciones Unidas (HR Network, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión-HLMC, etc.).”

La iniciativa de UN Cares encaja casi perfectamente con las aspiraciones de UN+. La nueva coordinadora señaló, entre otras cosas, que entre los esfuerzos específicos que está realizando se encuentran la inclusión de la política de las Naciones Unidas de 1991 “en materiales de orientación y sesiones de ini-

ciación para el nuevo personal”, y la inclusión “de una nota en los anuncios de puestos vacantes en el sentido de que no es necesario revelar el estado serológico respecto al VIH y que las pruebas de detección del VIH no se hacen para obtener el empleo”. A medida que avanza el trabajo de UN Cares, es vital que todos los organismos y oficinas demuestren su compromiso con esta iniciativa compartiendo esperanzas, problemas y preocupaciones de manera abierta y constructiva. Igualmente importante será la colaboración entre UN Cares y los empleados VIH-positivos de todo el mundo para contribuir a confeccionar el programa de UN Cares.

Mientras colaboran con UN Cares, los miembros de UN+ siguen participando en esfuerzos complementarios para asegurar una reforma de las políticas que tenga en cuenta sus necesidades. El presente documento ofrece una perspectiva general de dichas necesidades basándose en cuestiones específicas planteadas en Amsterdam en marzo de 2006, así como en discusiones posteriores con empleados VIH-positivos.

*Para más información sobre UN+, sírvanse contactar con la coordinadora, Bhatupe Mhango, en: [unplus@unaids.org](mailto:unplus@unaids.org).*

## Acrónimos

El presente documento de posición contiene los siguientes acrónimos:

APV = asesoramiento y pruebas voluntarias  
ART = terapia antirretrovírica  
ARV = (medicamento) antirretrovírico  
CAPI = Comisión de Administración Pública Internacional  
CDI = consumidor de drogas inyectables  
IO = infección oportunista  
MPPS = Mayor Participación de las Personas que Viven con el VIH/SIDA  
OIT = Organización Internacional del Trabajo

ONUSIDA = Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA  
PWVS = personas que viven con el VIH/SIDA  
SIDA = síndrome de inmunodeficiencia adquirida  
UN+ = Grupo de Empleados de las Naciones Unidas VIH-positivos  
VIH = virus de la inmunodeficiencia humana  
VSV = varones que tienen relaciones sexuales con varones

<sup>4</sup> Según un informe sobre los progresos realizados por el grupo de trabajo, de octubre de 2006, “el programa Las Naciones Unidas con Nosotros se desarrolla en el marco de la Política de Personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, y cumple los requisitos de ambos.”



# ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN

El estigma y la discriminación relacionados con el VIH están muy extendidos y han demostrado ser extraordinariamente persistentes en casi todas las sociedades, independientemente de las características de la epidemia local. El miedo y la ignorancia son los motores del miedo y lo exacerbaban. Hasta hace relativamente poco, la infección por el VIH solía progresar rápidamente hacia una enfermedad grave y la muerte, independientemente del país en que se viviera. No sólo la muerte es una perspectiva aterradora para muchos, también es un tema tabú en muchas culturas: como el sexo, la vía más común de transmisión del VIH en todo el mundo. La reticencia a hablar de sexo impide que se difunda información exacta sobre el VIH y permite que prosperen el estigma y la discriminación.

En muchas sociedades el VIH afecta de manera desproporcionada a grupos de población marginados cuyos miembros ya se enfrentan al estigma social, incluidos los varones que tienen relaciones sexuales con varones, los consumidores de drogas inyectables y los profesionales del sexo. La mayoría de la población sabe muy poco acerca de la vida de esos individuos, pero es más que bastante frecuente que no vacile a la hora de condenar su comportamiento. Asimismo, muchas personas influyentes, así como los medios de comunicación, los responsables de formular las políticas y también los proveedores de atención sanitaria han tendido a afirmar que las personas que viven con el VIH no merecen ni solidaridad ni recursos. Por desgracia, los estereotipos dañinos y las ideas falsas rara vez se han refutado de manera eficaz y sostenida, ni siquiera en los países donde el VIH afecta a todos los grupos de edad y a todas las clases sociales.

En el lugar de trabajo, cualquier manifestación del estigma y la discriminación relacionados con el VIH puede hacer que los empleados VIH-positivos se sientan como mínimo molestos, o asustados y traumatizados en el peor de los casos. Entre los ejemplos de discriminación en el lugar de trabajo (en cualquier país y cultura e independientemente del empleador) figuran la prueba obligatoria antes de firmar el contrato de trabajo; la negación de un ascenso o el cese en el empleo basándose en el estado serológico respecto al VIH; comentarios hirientes, despectivos o fuera de lugar, y falta de con-

sideración en lo que respecta a la confidencialidad y la privacidad.

Las Naciones Unidas no son una excepción. En cuanto institución mundial, sus empleados trabajan en países con diferencias significativas en materia de normas y políticas de empleo, y en contextos culturales diferentes. En consecuencia, los empleados VIH-positivos de las Naciones Unidas disponen de procedimientos muy distintos para responder a los actos discriminatorios. Por otra parte, las leyes y las políticas — o la falta de éstas — no indican necesariamente si una persona VIH-positiva se enfrentará o no a la discriminación por parte de sus colegas o de otras personas con las que vive o trabaja.

Los miembros de UN+ consideran que el estigma y la discriminación relacionados con el VIH son inaceptables al margen de donde se produzcan. UN+ insta a las Naciones Unidas a que aborden y respondan con carácter urgente al estigma y la discriminación dentro de su sistema. Además, se alienta a los organismos de las Naciones Unidas a que apoyen activamente, y propugnen junto con sus asociados, medidas que combatan el estigma y la discriminación en contextos sociales más amplios.

## Políticas y estrategias existentes

La discriminación se analiza en varios documentos y políticas importantes de las Naciones Unidas. Por ejemplo, la Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA establece algunas obligaciones generales en relación con el estigma y la discriminación:<sup>1</sup>

- En el lugar de trabajo, las personas afectadas, o supuestamente afectadas, por el VIH/SIDA, deben protegerse contra el estigma y la discriminación por parte de compañeros, sindicatos, empleadores o clientes.
- Los empleados infectados por el VIH y aquellos que viven con SIDA no deben ser objeto de ninguna discriminación, por ejemplo, negándoles el acceso a, y la percepción de, las prestaciones de los programas establecidos por la seguridad social y otros planes ocupacionales.

<sup>1</sup> La política está disponible en: <http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/workplace/policies.shtml>.

Otro documento interno, el titulado *Guidance Note for United Nations Resident Coordinators* (Nota de orientación para los Coordinadores Residentes de las Naciones Unidas) contiene las siguientes instrucciones relativas a la discriminación:

*Ofrecer liderazgo a fin de establecer, para todo el personal de las Naciones Unidas, un clima de confianza y comprensión libre del miedo al estigma, la discriminación y la pérdida del empleo. En este contexto, remite a la responsabilidad de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a sus empleados en el contexto del VIH/SIDA, tal como se refleja en el Comentario general sobre el derecho al nivel más alto de salud alcanzable, del Comité de las Naciones Unidas sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*

Casos de los que se tienen conocimiento, procedentes de todo el sistema de las Naciones Unidas, ponen de manifiesto que ni la política de personal para el sistema (1991) ni muchas políticas específicas de cada organismo son todo lo eficaces que podrían ser para reducir la discriminación relacionada con el VIH. Los observadores han señalado que la aplicación es poco estricta y que es particularmente difícil presentar quejas en respuesta a la discriminación en el lugar de trabajo. Para empezar, a menudo no se cuenta con garantías de confidencialidad porque en la mayoría de los casos es necesario que un individuo ofendido declare su estado serológico cuando presenta una queja. Así pues, presentar una queja formal suele equivaler a revelar el estado serológico respecto al VIH, y se corre el riesgo de que esa información siga difundándose. Asimismo, muchos empleados de las Naciones Unidas tienen un contrato de corta duración y, para que se les renueve, necesitan buenas evaluaciones de rendimiento por parte de sus supervisores. Los miedos de los empleados en el sentido de que las quejas por discriminación puedan hacer peligrar la futura renovación del contrato o perjudicar sus perspectivas de carrera son miedos reales.<sup>2</sup>

### **Ejemplos dados por miembros de UN+ de casos de estigma y discriminación relacionados con el VIH**

Miembros de UN+ han identificado numerosos ejemplos de lo que en su opinión son casos de estigma y discriminación relacionados con el VIH en el sistema

de las Naciones Unidas. Algunos de ellos se refieren a políticas y procedimientos que pueden ser discriminatorios; otros son el resultado de una falta de políticas. No obstante, otros hacen referencia a percepciones que han de modificarse para crear un clima en el que todos los empleados comprendan que el sistema de las Naciones Unidas tiene una tolerancia cero para la discriminación relacionada con el VIH, y que aplicará ese criterio.

Los miembros de UN+ han señalado los siguientes problemas y preocupaciones en relación con el estigma y la discriminación:

- Lenguaje inapropiado: puede incluir términos despectivos o estigmatizadores para las personas VIH-positivas o las que pueden ser vulnerables a la transmisión del VIH.
- Falta de flexibilidad y de acuerdos razonables en cuestiones tales como la baja por enfermedad y la jornada de trabajo.
- Incapacidad o falta de disposición de algunos organismos de las Naciones Unidas para reconocer las dificultades que los individuos pueden tener a la hora de tratar infecciones oportunistas relacionadas con el VIH, situaciones de estrés y problemas psicológicos.
- Falta de mecanismos para combatir o abordar el estigma y la discriminación (por ejemplo, en lo que respecta a las represalias contra los empleados VIH-positivos que piden una reparación de actos discriminatorios por parte de sus compañeros de trabajo). Asimismo, faltan mecanismos eficaces que aseguren la aplicación y la vigilancia de las políticas antidiscriminatorias existentes (por ejemplo, los relacionados con la presentación de quejas).
- Falta de información entre los funcionarios de las Naciones Unidas en relación con lo que constituye un acto de discriminación, tenga o no relación con el VIH.
- Falta de disposición de los empleados VIH-positivos para acceder a los servicios por miedo a la discriminación.
- Preocupaciones de los empleados en el sentido de que revelar el estado serológico respecto al VIH pueda ser causa de despido o limitar sus perspectivas de carrera en el futuro.
- Persistencia de la discriminación basada en el género y en la orientación sexual, que

<sup>2</sup> Las represalias en respuesta a un comportamiento inadecuado son un problema serio en todos los lugares de trabajo y, sin embargo, no se trata específicamente. Cabe señalar que dentro de las Naciones Unidas, por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud no cuenta con una política relativa a las represalias en el lugar de trabajo. Tras años de demora, este organismo desarrolla actualmente una política antirrepresalias "con mordiente" — en palabras de una persona que participa en la iniciativa — que incluirá mecanismos eficaces para tratar casos de discriminación, incluidos los relativos al VIH. Este proyecto de política deberán revisarlo cuidadosamente todos los organismos y deberá servir de base para la creación de una política aplicable en todo el sistema, que establezca una línea de actuación explícita y completa contra las represalias y con disposiciones específicas relativas al VIH.

puede agravar la discriminación relacionada con el VIH.

- Falta de compromiso y apoyo por parte de los puestos directivos.
- Falta de un mecanismo organizado de apoyo inter pares (cabe señalar que UN+ puede desempeñar este papel siempre y cuando cuente con recursos y apoyo adecuados).
- Pocos modelos de conducta (individuos capaces de hablar abiertamente de su estado serológico).
- Falta de formación e información sobre el VIH entre los trabajadores de salud, dentro y fuera de las Naciones Unidas.
- Falta de confidencialidad.

La pertinencia de varias de estas preocupaciones queda de manifiesto en una historia contada por un empleado VIH-positivo de un organismo de las Naciones Unidas. Este empleado descubrió que la ignorancia sobre el VIH, la falta de comprensión o de consideración por los asuntos relativos a la confidencialidad, y las barreras administrativas, contribuían a un comportamiento institucional discriminatorio:

*Me declaran incapacitado para trabajar por razones de salud cada vez que tengo que pasar un examen médico de las Naciones Unidas, basándose en los muy comunes efectos colaterales de la terapia antirretrovírica. En dos ocasiones el certificado hizo constar que el motivo de mi incapacidad era "VIH". Y en las dos ocasiones también, la oficina del Servicio Médico Común de Nueva York dio marcha atrás y dijo que la decisión se basaba en el hecho de no poder acceder a servicios médicos adecuados en el país de destino, pese a que aquí el médico de las Naciones Unidas afirmó en múltiples ocasiones que estoy en condiciones de trabajar y que sí hay servicios adecuados disponibles. En las dos ocasiones fue necesaria una intervención desde arriba para invalidar la decisión, y por mi parte tuve que amenazar con una enérgica acción jurídica que pensaba hacer pública. Yo siempre he declarado los medicamentos que tomo pues el papeleo así lo requiere, y también porque cualquiera formado en medicina del VIH reconocería los efectos colaterales como efectos de la ARV y no de otra afección. Evidentemente, eso equivale a revelar el estado serológico respecto al VIH aun cuan-*

*do no se nos pida que lo hagamos ¿Cómo declarar los medicamentos y mantener la confidencialidad?*<sup>3</sup>

Otras formas de discriminación institucional pueden ser menos obvias, pero, así y todo, afectar negativamente a los empleados VIH-positivos y sus familias. Por ejemplo, algunos organismos de las Naciones Unidas, como la OMS, reconocen las parejas homosexuales en todos los países donde son jurídicamente vinculantes. Aunque UN+ acoge con satisfacción este paso, considerándolo un avance positivo, opina, no obstante, que se sigue excluyendo a la mayoría del personal homosexual que vive en pareja. Todos los organismos de las Naciones Unidas deberían enviar al personal un mensaje importante en el que declaren que reconocen las relaciones homosexuales de los empleados en todos los países, y respaldar dicho mensaje con equidad en el seguro y otras prestaciones y derechos para los empleados.

### **Acciones propuestas para abordar los problemas relacionados con el estigma y la discriminación**

Para acabar con la discriminación se requiere: acciones directas y enérgicas que pueden incluir un cambio de políticas, mejorar su aplicación e identificar y castigar a los que se comportan de modo discriminatorio.

Las acciones para los organismos de las Naciones Unidas identificadas por miembros de UN+ incluyen:

1. *Mejorar los programas existentes de sensibilización al VIH en los organismos de las Naciones Unidas, preferiblemente creando un programa único normalizado de alta calidad y de aplicación obligatoria en todos los organismos.* El objetivo debería ser educar enteramente a todos los empleados sobre las realidades de vivir con el VIH/SIDA. La Estrategia de Aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA podría ser una manera eficaz de alcanzar dicho objetivo.
2. *Revisar las políticas antidiscriminatorias de todos los organismos de las Naciones Unidas, centrándose especialmente en las cuestiones pertinentes al VIH.* Los objetivos iniciales deberían ser identificar las lagunas y las limitaciones de las políticas individuales y proporcionar recomendaciones específicas sobre posibles maneras de eliminarlas. El objetivo último sería una política normalizada para todo el sistema, que asegure que todos los funcionarios

<sup>3</sup> Cabe señalar que esta experiencia individual constituye una clara violación de la Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA que es previsible que todos los organismos respeten. La política incluye las siguientes formulaciones en relación con la "aptitud" para el trabajo:

- El único criterio médico para la contratación es la aptitud para el trabajo.
- La infección por el VIH no constituye, en sí misma, una falta de aptitud para el trabajo.
- Si la aptitud para el trabajo resulta afectada por una enfermedad relacionada con el VIH, deben establecerse disposiciones razonables de trabajo alternativo.

de las Naciones Unidas tienen derecho e iguales posibilidades de acceso a la protección contra todas las formas de discriminación. La coordinadora de UN+ debería participar en esos procesos a todos los niveles.

3. *Corregir la discriminación basada en el género y la orientación sexual.* Cada organismo y departamento de las Naciones Unidas debería crear un mecanismo que permitiera notificar confidencialmente tales prácticas discriminatorias. En caso necesario, se debería llevar a cabo una investigación exhaustiva y aplicar un castigo apropiado.

Entre los ámbitos clave para la acción de UN+ están los siguientes:

1. *Asegurar que todos los jefes y directores médicos de organismos de las Naciones Unidas sean conscientes de las preocupaciones de los miembros de UN+,* a fin de contribuir a garantizar el apoyo a un cambio de políticas en todo el sistema y a aplicar las políticas antidiscriminatorias.
2. *Analizar maneras de ayudar a los funcionarios VIH-positivos interesados en compartir experiencias y comprensión de los problemas.* A los funcionarios que no ocultan su estado serológico podría pedírseles que hablaran de su vida con colegas, y debería ayudárseles si acceden a hacerlo; así se contribuiría a aumentar la sensibilización entre todos los empleados y a seguir humanizando algo que a algunos puede parecerles una situación abstracta. Otro resultado importante sería una mayor capacidad y confianza entre las personas que viven con el VIH para actuar como modelos de conducta.
3. *Fomentar que se comparta información y recursos en el UN+ E-Workspace;* esta comunidad virtual protegida con una contraseña ofrece un importante sistema de apoyo a los empleados VIH-positivos, especialmente a los que no pueden o no quieren revelar su estado serológico.
4. *Establecer un mecanismo para documentar las violaciones de los derechos de las personas que viven con el VIH.* La información recopilada aportaría una valiosa comprensión de las maneras más apropiadas para mejorar políticas y culturas. La coordinadora de UN+ podría asumir el papel principal a la hora de idear dicho mecanismo, en colaboración con otras redes de personas que viven con el VIH.
5. *Crear y distribuir directrices sobre lo que constituye lenguaje inapropiado y discriminatorio.* Debería llevarse a cabo una revisión de las políticas y directrices que existen actualmente en algunos organismos de las Naciones Unidas, incluida la UNESCO, mencionada específicamente por un miembro de

UN+. Seguidamente, la coordinadora y los miembros de UN+ podrían identificar y divulgar las que consideren más apropiadas para su inclusión en todas las directrices de los organismos de la Naciones Unidas.

El impacto debilitador del estigma y la discriminación en las personas que viven con el VIH no puede subestimarse. Por lo tanto, es fundamental que todos los empleados de las Naciones Unidas comprendan la discriminación relacionada con el VIH. Para ello, deben estar informados de las consecuencias que pueden acarrearles los actos de discriminación, y esas consecuencias deberían ser serias. En la reunión de UN+ celebrada en Amsterdam, el Director Ejecutivo del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), Peter Piot, manifestó sus ideas sobre esta cuestión:

*Deberíamos tener tolerancia cero con las violaciones de la confidencialidad y con el estigma y la discriminación en el lugar de trabajo... La gente sólo se tomará en serio estas cuestiones si hay víctimas; en consecuencia, debemos aplicar [nuevas] políticas y procedimientos. Y es importante que los puestos directivos asuman ese principio para que, si a mí me estigmatizan, dichos puestos me apoyen.*



# VIAJES Y MOVILIDAD

Todas las personas que viven con el VIH se enfrentan a obstáculos potenciales cuando quieren viajar. Dichos obstáculos pueden afectar muchos aspectos de la vida, desde las perspectivas de empleo y el bienestar económico hasta las relaciones personales y el acceso a la atención sanitaria. A muchos empleados de las Naciones Unidas se les pide que viajen por motivos de trabajo; otros muchos pueden buscar trabajo y residencia, durante periodos cortos o largos, en países que no son los suyos. Por estos motivos, los funcionarios VIH-positivos tropiezan regularmente con uno de los obstáculos más prominentes a la libertad de movimientos, a saber, políticas oficiales y de facto que prohíben la entrada a determinados países a las personas de las que se sabe que viven con el VIH.

Tales restricciones suelen justificarse aludiendo a la necesidad de «proteger la salud pública», lo cual tiene poco sentido. El VIH no puede transmitirse por casualidad, y son pocas las personas que entran en un país por motivos de trabajo y luego intentan convertirse en una carga para el sistema nacional de salud. UN+ señala, no sin decepción, que las Naciones Unidas y otros socios clave no le han dado prioridad a este problema pese a que la cuestión de las restricciones a los viajes ofrece una gran oportunidad para la sensibilización y las campañas encaminadas a desafiar un ejemplo tangible de discriminación. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden desempeñar un papel más activo a la hora de instar a los Estados Miembros a que eliminen dichas restricciones y adopten políticas más apropiadas a fin de tomar en cuenta las cuestiones reales de salud pública y respetar y defender las normas de derechos humanos reconocidas internacionalmente.

## **El problema fundamental de los viajes y la movilidad: restricciones a la entrada relacionadas con el VIH**

Algunos países no tienen políticas relativas a la entrada de personas VIH-positivas siempre y cuando éstas cumplan los requisitos de idoneidad aplicables a todos los individuos. Por otra parte, una ley de inmigración de los Estados Unidos, de 1987, definió el VIH como «enfermedad peligrosa contagiosa», estableciendo, además, que todos los ciudadanos extranjeros con el VIH no son «admisibles» en los Estados Unidos. En 1993, pese al consenso opuesto de la comunidad de salud pública, el

Congreso de los Estados Unidos reforzó aún más dicha ley declarando expresamente que el VIH era una «enfermedad transmisible de importancia para la salud pública», razón por la cual debía excluirse a los visitantes extranjeros, trabajadores, refugiados e inmigrantes.

Si bien no se exige la prueba del VIH para las estancias breves, los funcionarios de inmigración tienen derecho a detener o enviar de vuelta a su país a un individuo en caso de que sospechen que se trata de una persona que vive con el VIH. (En algunas ocasiones pueden obtenerse exoneraciones — exenciones temporales de esta ley por un periodo de hasta 10 o 30 días —, pero no es siempre fácil o cómodo pedir una, ni solicitarla significa necesariamente que se conceda.) Se trata de una ley especialmente problemática dado que la sede central de las Naciones Unidas se encuentra en los Estados Unidos. No poder visitar la sede central ni asistir a reuniones que se celebran en ella puede no sólo ser perjudicial para el trabajo cotidiano de los funcionarios VIH-positivos, sino también limitar a largo plazo sus perspectivas de carrera.

El Día Mundial del SIDA de 2006, el Presidente de los Estados Unidos se dirigió a dos ramas de la administración del país para solicitar e introducir una nueva norma que acelere, mediante la concesión de una exención específica, el proceso en virtud del cual las personas que viven con el VIH entran en los Estados Unidos con un visado de corta duración. No obstante, en el momento de la publicación, las implicaciones concretas de dicho anuncio seguían sin estar claras, y los detalles seguían discutiéndose en el seno del Gobierno. Mientras se intenta llegar a un acuerdo sobre los detalles relativos a dicha exención, UN+ alienta a los Estados Unidos a que adopten el enfoque más flexible posible para la admisión de ciudadanos extranjeros que viven con el VIH, particularmente en lo que respecta a eliminar la obligación de revelar el estado serológico respecto al VIH como requisito específico para obtener un visado de turista de corta duración o una exoneración.

Al menos otros 75 países tienen impedimentos similares. Un puñado de naciones — aproximadamente 20 en la actualidad — tiene políticas especialmente rígidas que exigen demostrar que se es VIH-negativo antes de permitir que nadie entre por el motivo que sea. Hay indicios de que tales políticas se están

volviendo más comunes y que se aplican más agresivamente. Según el Departamento de Estado de los EE.UU., «un número cada vez mayor de países exigen a los extranjeros que se sometan a la prueba del VIH antes de permitirles la entrada. Normalmente se exige como parte de una revisión médica para visitantes de larga duración, por ejemplo, estudiantes y trabajadores.» Si el resultado es positivo, el visado de estudiante o de trabajo puede denegarse, o el individuo puede ser deportado de manera inmediata aunque haya estado trabajando o viajando por el país. La página web oficial del Departamento de Estado de los EE.UU. incluye una lista de países que exigen las pruebas del VIH al menos a algunos individuos:

- *Bélgica*: Los ciudadanos de países que no pertenecen a la Unión Europea y que quieren estudiar o conseguir un permiso de trabajo deben someterse, en su respectivo país de origen, a la prueba del SIDA certificada por un médico aprobado por Bélgica. No se conceden visados a las personas VIH-positivas.
- *Federación de Rusia*: No se permite la entrada a las personas VIH-positivas. Aunque no se requiere demostrar el estado serológico respecto al VIH para obtener visados de turista o de tránsito, sí es necesario hacerlo para estancias superiores a tres meses. Si el resultado es positivo, la persona es deportada.
- *Sudáfrica*: Se piden pruebas a todos los trabajadores de las minas, a todos los niveles de empleo en el sector, un requisito que a menudo es una barrera de facto a la entrada en Sudáfrica de trabajadores migrantes o de otra clase.
- *Reino Unido*: A toda persona que parezca no gozar de buena salud puede pedírsele que se someta a un examen médico (incluida la prueba del VIH) antes de concedérsele o negársele la entrada.

Restricciones como éstas pueden dificultar que los empleados VIH-positivos de las Naciones Unidas asistan a congresos o reuniones, que visiten a amigos o familiares en el extranjero, que cambien de puesto a otros lugares de destino y, además, que tengan las mismas oportunidades de viajes y los mismos derechos y responsabilidades que sus colegas VIH-negativos. Los cónyuges, parejas e hijos VIH-positivos se enfrentan a los mismos obstáculos. Cabe señalar que en algunos países con prohibiciones oficiales de entrada y de trabajo a los individuos VIH-positivos, incluidos los EE.UU., se ha tendido a no aplicar las restricciones, o a no aplicarlas específicamente para los empleados de las Naciones Unidas. Sin embargo, en otros países, incluida China, la capacidad de los

empleados VIH-positivos de las Naciones Unidas para vivir y trabajar en el país está limitada a causa de la prueba obligatoria, sin exención, en ningún caso, para los empleados de las Naciones Unidas.

A resultas de esta confusa y complicada red de políticas, los itinerarios y los planes del personal que vive abiertamente con el VIH suelen ser infinitamente complejos y llevar mucho tiempo, una situación que puede ser aún más debilitante para las personas con el sistema inmunitario deprimido. Las Naciones Unidas deberían fomentar, en todos los países, la eliminación de las restricciones al trabajo y los viajes relacionadas con el VIH, se apliquen o no las leyes a los empleados de las Naciones Unidas.

### **Medidas para abordar los problemas de los viajes y la movilidad y las limitaciones en estos ámbitos**

Los miembros de UN+ han sugerido dos clases de respuestas a los problemas relacionados con la movilidad: internas (cambios que incluyan las políticas y procedimientos de las Naciones Unidas) y externas (cambios fuera del sistema de las Naciones Unidas que puedan darse como resultado de la sensibilización de las Naciones Unidas).

Una cuestión primordial relacionada con la anterior son las políticas de rotación. Los miembros de UN+ creen que el aplazamiento de un año (como es el caso en el ONUSIDA) de la rotación no permite una flexibilidad adecuada en lo que respecta a los problemas relacionados con el VIH, como la viabilidad de identificar, en el marco temporal dado, un puesto adecuado en un país sin restricciones a la entrada de personas que viven con el VIH y en el que se encuentre disponible la terapia antirretrovírica actual. Como concluyó un miembro del personal del ONUSIDA:

*El objetivo de la política de rotación es beneficiar el desarrollo de la organización y de los individuos, pero el precio que hay que pagar no debería ser tan alto. Si el ONUSIDA valora (como se hace creer al personal) al personal que vive con el VIH o con una pareja o miembros de la familia con el VIH, entonces los puestos directivos deben reconocer que la política actual amenaza el desarrollo de una carrera a largo plazo para los empleados VIH-positivos, y también la relación con la organización, pues limita sus opciones.*

Además, es fundamental que el sistema de las Naciones Unidas aborde el hecho de que, según varios miembros de UN+, la discriminación internalizada no es poco frecuente, y que afecta directamente a la cuestión de los viajes y la movilidad. Un miembro que ha trabajado varios años en lugares de destino con condiciones de vida difíciles (también después de que lo diagnosticaran VIH-positivo), contó lo siguiente:

No hace mucho solicité un cambio de destino. Me dijeron que había un puesto disponible en África y que mi solicitud sería bien recibida. La perspectiva me entusiasmó mucho. El comité encargado de los cambios de destino analizó mi traslado a ese puesto. Tras una solicitud de cambio de destino cursada por recursos humanos, los servicios médicos de las Naciones Unidas no autorizaron mi traslado al nuevo país. Les pregunté cuáles eran los motivos de esa negativa y me comunicaron que una evacuación por razones de salud sería costosa y que el organismo no podía correr ese riesgo. No comprendo los motivos que llevan a sopesar los riesgos que conlleva un accidente automovilístico, por ejemplo, contra el de un empleado VIH-positivo que necesita ser evacuado. Si el organismo no está en condiciones de asumir ese riesgo, debería considerar la posibilidad de no operar en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

Ha sido una experiencia sumamente frustrante y descorazonadora, especialmente para alguien que casi siempre ha trabajado en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Pese a que he luchado muchos años para demostrar que soy apto para el trabajo, el mensaje que me enviaron los administradores superiores (que no quisieron insistir para conseguirme una autorización médica) es que no puedo trabajar en la mayoría de los lugares donde opera el organismo. Por lo tanto, me temo que pasará mucho tiempo antes de que el organismo me brinde auténticas perspectivas de carrera. Me siento decepcionado. Psicológicamente, esta experiencia mina todos los esfuerzos que he hecho y seguiré haciendo en mi trabajo.

La experiencia de esta persona es una clara violación de la Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.

Dicha política incluye las siguientes afirmaciones en relación con la "aptitud" para el trabajo:

- El único criterio médico para la contratación es la aptitud para el trabajo.
- La infección por el VIH no constituye, en sí misma, una falta de aptitud para el trabajo.
- Si la aptitud para el trabajo se ve afectada por una enfermedad relacionada con el VIH, se deben establecer disposiciones razonables de trabajo alternativo.

El ejemplo anterior no es único, y entre los miembros de UN+ se verifica una clara sensación de frustración por lo que respecta a la falta de transparencia en el

modo en que los servicios médicos toman decisiones semejantes. Es urgente la necesidad de contar con información clara y coherente, y conocer los motivos en que se basan las decisiones sobre los lugares de destino que se consideran aceptables para el personal VIH-positivo y sobre las maneras en que el personal puede desafiar las decisiones adoptadas por el servicio médico.

UN+ sugiere los siguientes **cambios internos**:

1. *Enmendar la Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA para que aborde las cuestiones relativas a los viajes y la movilidad que tengan especial importancia para los empleados VIH-positivos.* Las decisiones sobre viajes y comisiones de servicio no deberían tener en cuenta el estado serológico respecto al VIH a menos que la persona VIH-positiva así lo solicite. La política debería exigir que los supervisores tengan en cuenta, en la medida de lo posible, las necesidades específicas de los empleados VIH-positivos; por ejemplo, fijando itinerarios de viaje que eviten países con políticas restrictivas y asegurando que se satisfacen las solicitudes individuales relacionadas con la salud y, también, que en todos los lugares de destino estén disponibles el tratamiento, la atención y el apoyo adecuados.
2. *Asegurar que las cuestiones relativas a los viajes y la movilidad del personal VIH-positivo se traten en las sesiones de formación de los puestos directivos y en la Estrategia de Aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.* Según varios miembros de UN+, muchos directores y supervisores siguen creyendo en antiguos mitos e ideas falsas según los cuales una persona con el VIH está funcionalmente discapacitada. Por lo tanto, pueden intentar poner límites al tipo de trabajo y a los viajes que hace un empleado VIH-positivo, lo cual suele contribuir a reducir las perspectivas de carrera de un empleado y es una forma de discriminación. Todo el personal de las Naciones Unidas debe comprender que ser VIH-positivo no significa forzosamente que un individuo quede incapacitado y no pueda cumplir sus obligaciones. El único criterio para la contratación y la conservación del puesto de trabajo debería ser que la persona sea "apta para el trabajo". A su vez, UN+ insta al personal VIH-positivo a no aprovecharse de su estado para solicitar un trato especial cuando no sea necesario.
3. *Negarse a participar en congresos, reuniones y otros encuentros de personal de las Naciones Unidas en países que prohíben o restringen la entrada a las personas VIH-positivas en un grado mayor que a las no infectadas por el VIH.* Los organismos de las Naciones Unidas podrían también boicotear los congresos con organizaciones anfitrionas en esos países. Estas dos políticas deberían aplicarse en todo el sistema de las

Naciones Unidas. Las escasas excepciones, como las reuniones con el Secretario General en la sede central de Nueva York, deberían discutirse y ser justificadas con antelación por los miembros de UN+. Estas políticas constituyen un ejemplo en la medida en que respetan y defienden en todas partes la igualdad de derechos de las personas VIH-positivas, incluidas aquellas que trabajan dentro del sistema de las Naciones Unidas, y llaman la atención sobre las restricciones declarando públicamente la razón de la postura de las Naciones Unidas.

4. *Revisar, en caso necesario, las políticas de rotación a fin de asegurar una flexibilidad adecuada en las cuestiones relacionadas con el VIH.* Algunas políticas de los organismos, existentes o propuestas, incluidas las que tienen en cuenta un posible aplazamiento de un año de la rotación, son demasiado rígidas a la vista de los obstáculos con los que tropieza el personal VIH-positivo. A causa de las restricciones a los viajes y a la residencia, del estigma y la discriminación y de la desigualdad en las prestaciones sanitarias, puede ser difícil aplicar equitativamente las políticas para los funcionarios de las Naciones Unidas que viven con el VIH o con parejas o familiares con el VIH. Las Naciones Unidas deben imponer en todo el sistema una política de rotación más apropiada que incluya una flexibilidad razonable y disposiciones que tengan en cuenta la complicada realidad de la capacidad de desplazarse y viajar por cualquier motivo, también por trabajo, en la que viven los empleados VIH-positivos.

5. *Proporcionar información más amplia y fácilmente accesible sobre el tratamiento del VIH en todos los países donde trabajan funcionarios de las Naciones Unidas.* Es alentador ver que el sistema de las Naciones Unidas ha incluso anticipado las preocupaciones de UN+ en este ámbito. Durante el tiempo dedicado al desarrollo del presente documento, se ha sabido del proyecto de creación de la Base de Datos de los Servicios Médicos. Esta base de datos tendrá dos secciones principales: la primera sección se centrará en los servicios del VIH en los países objetivo, incluidos: detalles para contactar con el punto focal; centros de asesoramiento y pruebas voluntarias; organizaciones de personas que viven con el VIH; disponibilidad de tratamiento y atención, y dónde acceder a estuches de profilaxis posexposición. La segunda sección se concentrará en información técnica sobre servicios del VIH, incluidos: médicos; qué

tratamiento antirretrovírico está disponible y dónde; otros servicios; información sobre opciones de pruebas; qué medicamentos están disponibles para tratar infecciones oportunistas y dónde; apoyo a las personas que viven con el VIH, y proyectos sobre el VIH. Una vez en funcionamiento, se podrá acceder a ella en el lugar de trabajo virtual del ONUSIDA (<http://unworkplace.unaids.org/>)

6. *Establecer un sistema especial de "valija médica" a través del cual los empleados VIH-positivos de todo el sistema de las Naciones Unidas puedan encargar los suministros necesarios, incluidos los medicamentos antirretrovíricos.* Este sistema será totalmente beneficioso para los individuos trasladados regularmente, pues les evitarán las molestias y los potenciales riesgos para la salud que conllevan las interrupciones del tratamiento.<sup>1</sup>

Los miembros de UN+ identificaron las siguientes **acciones externas** potenciales para abordar las preocupaciones planteadas por los viajes y la movilidad:

1. *Apoyar la publicación y distribución de informes periódicos de UN+ sobre cuestiones que afectan a los empleados VIH-positivos, incluidos los viajes y la movilidad.* La coordinadora de UN+ podría tomar la iniciativa de preparar esos informes, que podrían incluir anécdotas y puestas al día sobre problemas relacionados con los viajes, enviadas directamente por funcionarios de las Naciones Unidas. Los informes podrían servir para señalar contradicciones en las políticas nacionales: por ejemplo, cuando un gobierno predica la importancia de los derechos humanos pero sigue manteniendo leyes que prohíben la entrada a las personas VIH-positivas. La información y las observaciones podrían influir en un cambio de políticas.

2. *Alentar a los organismos y departamentos locales de las Naciones Unidas para que planteen el problema de las restricciones ante funcionarios gubernamentales y responsables de formular las políticas.* De este modo podrían desempeñar un papel importante a la hora de reunir a redes nacionales de personas que viven con el VIH, miembros locales de UN+ y gobiernos para que discutan y orienten sobre los cambios necesarios.

3. *Identificar organizaciones de ideas afines de la sociedad civil y colaborar con ellas a nivel nacional y mundial.* Entre los grupos que llevan mucho tiempo queriendo eliminar las restricciones está la Red

<sup>1</sup> La siguiente anécdota, contada por un miembro de UN+, es un ejemplo de la utilidad de esta política: «El combinado de ARV que utilizaba en ese momento no se encontraba disponible [donde ahora estoy destinado], por lo cual tuve que encontrar maneras de manejar ese problema. En primer lugar, llevé medicamentos necesarios para un año. Desde entonces he dependido de amigos y colegas para que consigan ese combinado en el extranjero, porque no quiero cambiarlo. Si tuviese que tomar sólo lo que está disponible aquí, correría el riesgo de volverme resistente a algunos ARV, y no quiero correr ese riesgo. Lo que tengo que hacer ahora para conseguir los medicamentos que quiero y necesito es complicado, porque llevar medicamentos de un país a otro no es sencillo. Hay muchísimas reglamentaciones aduaneras que respetar, o que evitar de una manera u otra.»

Mundial de Personas que Viven con el VIH/SIDA (GNP+), la Comunidad Internacional de Mujeres que Viven con el VIH/SIDA (ICW) y sus homólogos nacionales y regionales. La coordinadora de UN+ podría ayudar a coordinar esta clase de coaliciones y dirigir las cuando resulte apropiado.

Las restricciones a los viajes y la movilidad tienen un impacto negativo sobre la capacidad de los funcionarios VIH-positivos para hacer su trabajo, y también una carrera en el sistema, como podrían hacerlo sus compañeros VIH-negativos. Si bien UN+ reconoce que algunas de las variables en juego están fuera de la influencia directa del sistema de las Naciones Unidas, y que las circunstancias de cada individuo son únicas, insta a las Naciones Unidas a que se concentren en promover y defend-

er el derecho de los funcionarios VIH-positivos a hacer las mismas elecciones que los demás en lo que respecta a los viajes y la movilidad. Como señaló un miembro de UN+:

*No deja de ser una ironía que la sede de las Naciones Unidas lleve tantos años en un país que no permite la entrada de las personas con el VIH. Tenemos que llevar a las Naciones Unidas y sus Estados Miembros a estándares más altos que éste: queremos servir a estos países, no ser una carga para ellos.*



# CONFIDENCIALIDAD

Elijan o no revelar públicamente en el lugar de trabajo su estado serológico respecto al VIH, a la mayoría de empleados VIH-positivos les preocupa las cuestiones relacionadas con la confidencialidad en el lugar de trabajo. En términos generales, hay dos tipos de confidencialidad:

- *la confidencialidad institucional*, que se refiere a la responsabilidad directa del empleador en cuanto institución (por ejemplo, en lo que respecta a las historias clínicas conservadas en los archivos de los departamentos de recursos humanos), y
- *la confidencialidad interpersonal*, que se refiere a las relaciones entre los empleados (por ejemplo, a través de una comprensión mutuamente compartida en el sentido de que los colegas y amigos no divulgarán sin consentimiento información relativa a la salud personal).

Ambas clases de confidencialidad son importantes porque los empleados VIH-positivos de las Naciones Unidas viven y trabajan en muy diversos entornos y contextos. Algunos se sienten razonablemente protegidos contra las violaciones de la confidencialidad y sus posibles consecuencias, mientras que a otros les preocupa que las violaciones de la confidencialidad puedan arruinar su carrera, destrozando amistades y familias o hacerlos objeto de discriminación social, jurídica y económica. Tales preocupaciones son especialmente serias en lugares de trabajo y comunidades donde el estigma relacionado con el VIH sigue siendo fuerte y donde hay pocas maneras, o ninguna, de intentar reparar las violaciones de la privacidad.

## Políticas pertinentes existentes

La Política de Personal de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA establece que el estado serológi-

co respecto al VIH es un asunto personal, y que las Naciones Unidas y todas sus oficinas deben tratarlo siempre como confidencial. La política se refiere específicamente a la necesidad de asegurar la confidencialidad de todos los aspectos de las pruebas del VIH (incluido el dato sobre si un individuo se ha hecho realmente la prueba).<sup>1</sup>

Las políticas de los distintos organismos y organizaciones deberían respetar la política de personal de todo el sistema de las Naciones Unidas. Actualmente, los organismos interpretan de maneras diferentes esta política general, lo cual significa que algunos tienen políticas de confidencialidad más amplias que otros. Algunos respetan las normas de la Organización Internacional del Trabajo, mientras que otros no lo hacen. Esta incoherencia dentro de las Naciones Unidas significa que no todos los empleados reciben el mismo nivel de protección.<sup>2</sup> Una política de confidencialidad normalizada tendría en cuenta esas preocupaciones y debería esforzarse por asegurar el nivel más alto posible de protección de la confidencialidad. Los empleados VIH-positivos tienen que desempeñar un papel destacado a la hora de examinar todas las políticas de confidencialidad existentes y participar en el desarrollo de una política normalizada que se haga cargo de sus principales preocupaciones.<sup>3</sup>

## Ejemplos dados por miembros de UN+ de problemas relacionados con la confidencialidad

Miembros de UN+ han planteado las siguientes preocupaciones y preguntas sobre las políticas y prácticas existentes en materia de confidencialidad en todo el sistema de las Naciones Unidas. Muchos miembros dudaban sobre las respuestas a las siguientes preguntas:

- *Confidencialidad relacionada con pro-*

<sup>1</sup> La política está disponible en <http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/workplace/policies.shtml>.

<sup>2</sup> El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* está disponible en [www.ilo.org/public/english/support/publ/online.htm](http://www.ilo.org/public/english/support/publ/online.htm).

<sup>3</sup> Cabe señalar que la Organización Mundial de la Salud, por ejemplo, no tiene ninguna política sobre represalias en el lugar de trabajo. Tras años de demora, el organismo desarrolla actualmente una política antirrepresalias "con mordiente" — en palabras de una persona que participa en la iniciativa — que incluirá mecanismos eficaces para abordar casos de discriminación, incluidos los relacionados con el VIH. Una política como ésta tiene ramificaciones importantes para los esfuerzos encaminados a proteger la confidencialidad y conseguir reparaciones (de manera confidencial) tras las violaciones. Este proyecto de política deberá revisarse cuidadosamente por parte de todos los organismos, y deberá servir de base para la creación de una política aplicable en todo el sistema que establezca una línea de actuación explícita y completa antirrepresalias con disposiciones específicas relativas al VIH.

cesos *administrativos*. ¿Tienen acceso terceras partes a información personal conservada en las historias clínicas y expedientes de los empleados, y en qué circunstancias? ¿Qué procesos se aplican, en caso de que hubiera alguno, para asegurar que los individuos no autorizados no tengan acceso a las hojas de servicio personales y/o los compartan con otras personas?

- *Confidencialidad relacionada con la información compartida con colegas.* ¿Reconocen todos los empleados que no deberían compartir información personal relativa a sus compañeros, incluidas todas las cuestiones de salud? ¿Hay en vigor políticas internas que prohíban explícitamente revelar esos datos? ¿Hay medidas disciplinarias específicas para los casos en que se violen dichas políticas?
- *Violaciones de la confidencialidad relacionadas con la ignorancia y el estigma.* ¿Reciben todos los empleados de las Naciones Unidas información y formación sobre el VIH de manera periódica? ¿Reconocen el estigma y la discriminación que suelen acompañar al VIH y los motivos por los cuales la información personal debe ser confidencial?
- *Confidencialidad de los supervisores.* ¿Tienen que saber los supervisores quién es VIH-positivo? ¿Por qué motivos? Si conocen esa información, ¿se les pide que la guarden para ellos mismos o creen que tienen libertad para revelarla a otros funcionarios (incluso sin el consentimiento del interesado)? ¿Qué recurso tiene el empleado VIH-positivo, en caso de que tenga alguno, si un supervisor lo discrimina en las tareas relacionadas con su puesto, en los ascensos, etc.?

Que estos problemas y sus consecuencias se detectan en todas partes, a veces de manera imprevista, es algo que queda de manifiesto en un comentario hecho por un miembro de UN+ que asistió a la reunión de Amsterdam. El participante aceptó la invitación suponiendo que se protegería la confidencialidad relacionada con el VIH. Según este miembro:

*Mi autorización para viajar a Amsterdam se envió directamente a la unidad de viajes de mi oficina. La persona responsable de los viajes concluyó que yo debía de ser VIH-positivo, y decidió contárselo no sólo a otras personas de la oficina, sino también a gente de fuera. La información terminó llegando a algunos miembros de mi familia, algunos de los cuales desconocían mi estado serológico.*

El miembro de UN+ decidió presentar una queja,

pero la primera respuesta no podía ser menos tranquilizadora:

*Acudí a la dirección y planteé mi preocupación por el modo como se trataba el asunto. Pero, en lugar de responsabilizar a la persona que reveló mi estado serológico, la dirección se mostró más molesta con los organizadores del congreso por enviar la autorización directamente a la unidad de viajes.*

Según este miembro de UN+, en última instancia fue necesaria la intervención directa de un director de la oficina para que se le echara la culpa a quien correspondía. La persona que divulgó la información se disculpó ante el miembro del personal VIH-positivo, que aceptó sus disculpas, si bien advirtiéndole que nunca era correcto comentar abiertamente cuestiones confidenciales.

### **Medidas propuestas para abordar los problemas relacionados con la confidencialidad**

La mayoría de las medidas propuestas por los empleados VIH-positivos se centran en educar a los colegas sobre el VIH y las razones por las cuales es tan importante la confidencialidad. Una cuestión primordial que se ha de subrayar en las iniciativas de sensibilización es la *opción personal*: la decisión individual sobre si revelar o no el estado serológico respecto al VIH. Todos los empleados, aun cuando ellos mismos sean VIH-positivos, deben aceptar la opción personal de los demás en ese sentido.

Entre las medidas propuestas para mejorar la confidencialidad relacionada con el VIH en el sistema de las Naciones Unidas figuran:

1. *Formación*, incluidos talleres de sensibilización sobre el VIH y la confidencialidad en todos los niveles de gestión. En la medida de lo posible, en los talleres debería participar al menos un empleado VIH-positivo de las Naciones Unidas u otra persona que vive con el VIH. Por ejemplo, sería útil que todos los funcionarios de recursos humanos del sistema de las Naciones Unidas reciban un curso de actualización sobre ética y confidencialidad, con particular atención a las cuestiones relacionadas con el VIH. El curso, cuya duración no tiene por qué ser superior a medio día, podría ofrecerse periódicamente en el futuro a lo largo del año. Otra posibilidad es que los seminarios existentes de la Estrategia de Aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA incluyesen información sobre la confidencialidad y la revelación del estado serológico.

2. *Revisar todas las directrices y disposiciones existentes sobre la confidencialidad y, en lo posible, armonizarlas en todo el sistema de las Naciones Unidas.* Este proceso debería emprenderlo una persona (como la coordinadora de UN+) cuyos

esfuerzos cuenten con el claro respaldo de la Secretaría de las Naciones Unidas con vistas a disminuir la resistencia, cumplir un plazo predeterminado y garantizar que se respetará una vez aprobado. Entre sus resultados más importantes estarían unas disposiciones estrictas y claras sobre el procesamiento de la información en los sectores de personal y médico.

3. *Es necesario un compromiso desde arriba con la confidencialidad.* Los jefes y directores de organismos deben manifestar públicamente que aceptan las políticas estrictas de confidencialidad y comprometerse a que se apliquen. Debería haber tolerancia cero para los casos en que un tercero revele, sin autorización, el estado serológico de un individuo respecto al VIH. Los manuales y programas de formación para los empleados deberían hacer hincapié en los cauces disponibles para abordar la revelación involuntaria del estado serológico y el proceso disciplinario para aquellos que violen la confidencialidad.
4. *Mayor acceso al asesoramiento y las pruebas voluntarias y confidenciales.* Como consecuencia de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los empleadores, los empleados y sus representantes deberían fomentar el apoyo y el acceso al asesoramiento y las

pruebas voluntarias y confidenciales proporcionados por servicios sanitarios cualificados. Desde un punto de vista práctico, esto conllevaría proporcionar a todos los empleados información sobre cómo y dónde pueden obtener, de manera anónima, servicios de asesoramiento y pruebas del VIH. Si, por la razón que fuere, un lugar de destino no contase con servicios anónimos apropiados, los organismos de las Naciones Unidas deben dar prioridad a buscar soluciones a ese problema.

La recién designada coordinadora de UN+ asumirá la responsabilidad de trabajar con las personas competentes, incluido el personal de recursos humanos del ONUSIDA, para garantizar que se traten las medidas mencionadas más arriba. Como señaló un miembro de UN+:

*A menos que las Naciones Unidas se comprometan firmemente a garantizar en todos los niveles la confidencialidad de sus empleados VIH-positivos, el lugar de trabajo seguirá siendo un lugar en el que muchas personas que viven con el VIH también vivirán con miedo.*



# 4 SEGURO DE SALUD

En algún momento de su vida, casi todas las personas que viven con el VIH necesitan tratamiento. Sin embargo, casi nunca es sólo cuestión de acceder a los medicamentos antirretrovíricos. Otros componentes de una atención integral del VIH pueden ser los medicamentos para tratar infecciones oportunistas y efectos colaterales; las pruebas de linfocitos CD4 y de carga vírica; los servicios de salud sexual y reproductiva; el asesoramiento; las terapias de sustitución, como la metadona; el apoyo nutricional y varios otros servicios que pueden ayudar a las personas a tratar y abordar el VIH y las situaciones con él relacionadas.

No en todos los países está disponible la gama completa de estos servicios, e incluso cuando sí lo está, éstos son relativamente caros y pocas personas VIH-positivas del mundo pueden permitirse pagar con sus propios medios los costos del tratamiento del VIH. Los sistemas de atención sanitaria del sector público y los que proporcionan asistencia sin ánimo de lucro pueden cubrir directamente algunas necesidades de las personas que viven con el VIH. Otras pueden ser miembros de planes de seguro de salud subvencionados por empleadores o por diversas entidades del sector privado.

Los funcionarios de las Naciones Unidas están cubiertos por casi 20 planes de seguro distintos.<sup>1</sup> En general, la mayoría de los planes existentes ayudan al personal a acceder a un nivel de atención sanitaria que de otra manera no podría permitirse, incluidos el tratamiento antirretrovírico y otros costos sanitarios relacionados con el VIH. Sin embargo, los miembros de UN+ sostienen que muchos de esos planes están lejos de ser satisfactorios,<sup>2</sup> y varios de ellos han calificado su seguro de salud actual como confuso, engorroso e incoherente.

Algunos de los problemas podrían solucionarse bastante fácilmente: por ejemplo, simplificando y mejorando la información explicativa para que el personal pueda entender mejor sus derechos de ayuda social. En términos más generales, los miem-

bro de UN+ preferirían que las prestaciones del servicio de salud estuvieran normalizadas en todo el sistema de las Naciones Unidas, como ocurre con el plan de pensiones del sistema; así se garantizaría que los trabajadores de todos los organismos tengan acceso al nivel más alto posible de cobertura. Lo ideal sería que la cobertura extendida a todo el sistema asegurase amplias prestaciones a: 1) una gama más amplia de miembros de la familia, personas a cargo del empleado, y pareja, con los requisitos necesarios para recibir las prestaciones; y 2) los empleados de las Naciones Unidas que actualmente no reúnen los requisitos, como los trabajadores de muchos organismos con determinados contratos y a tiempo parcial.

## **Ejemplos de desafíos y problemas relacionados con el seguro de salud dados por miembros de UN+**

En los debates, los miembros de UN+ han destacado dos cuestiones bien diferenciadas y, sin embargo, vinculadas: 1) desafíos más amplios a un acceso integral a la atención sanitaria para los empleados VIH-positivos; y 2) problemas más específicos con la cobertura del seguro de salud existente. Las cuestiones identificadas como amplios desafíos a un seguro de salud integral relacionado con el VIH incluyen:

- Alcance de la cobertura (incluida la cuestión de definir las personas a cargo que reúnen los requisitos para recibir prestaciones).
- Complicaciones relacionadas con la facturación directa y el procesamiento de reclamaciones al seguro, así como las demoras en los reembolsos.
- Continuación de la cobertura, especialmente cuando un empleado deja el sistema de las Naciones Unidas o pasa a otro organismo u oficina.
- Confidencialidad, tanto de los departamentos de personal de las Naciones

<sup>1</sup> Un observador que ha colaborado estrechamente con grupos de empleados de las Naciones Unidas contó 18 diferentes planes de seguros hasta septiembre de 2006.

<sup>2</sup> La calidad y la eficacia de los planes en el sistema de las Naciones Unidas varían muchísimo. Incluso dentro de los mismos organismos persisten diferencias notables entre los contratos nacionales e internacionales, siendo estos últimos los que ofrecen un nivel de servicios más amplio que los primeros. Otros organismos, en particular el PNUD y el Programa Mundial de Alimentos (PMA), parecen ofrecer más prestaciones a los miembros del personal VIH-positivos. Según se informa, el PNUD brinda cobertura total a todo el personal en el país, y el PMA ha podido ofrecer cobertura completa a una gama más extensa de puestos y categorías del personal (incluidas ciertas clases de trabajadores contratados) que otros organismos.

Unidas como de los aseguradores externos.

- Discrepancias entre lugares de destino en cuanto a la capacidad de los empleados para acceder a medicamentos antirretrovíricos, incluso a través del plan de seguro de salud de su organismo. Por ejemplo, en algunos países se han aprobado varios medicamentos, o están fácilmente disponibles, pero los mismos medicamentos pueden no estarlo en otros. Esta discrepancia puede crear problemas cuando los empleados VIH-positivos viajan y se desplazan, y constituye una brecha en la igualdad dentro del sistema general de las Naciones Unidas en lo que respecta al acceso a los medicamentos.
- La clase de contrato de trabajo de las Naciones Unidas determina a menudo si, y cuándo, un empleado tendrá un seguro adecuado. Estas faltas de coherencia pueden no ser apropiadas o justas, y el razonamiento subyacente puede no ser claro. En algunos casos, los contratos de corta duración se utilizan de manera abusiva para denegar prestaciones adecuadas.
- Conexiones insuficientes o mal gestionados entre el seguro médico de las Naciones Unidas y los servicios locales de atención sanitaria. Por ejemplo, según algunos empleados de las Naciones Unidas, los médicos aprobados por éstas en distintos países pueden no seguir realmente la política de las Naciones Unidas, y se cree que algunos de ellos emplean métodos coercitivos para inducir al personal a que se haga la prueba del VIH. Por otra parte, se dice también que los funcionarios médicos de algunos dispensarios de las Naciones Unidas no tienen la formación adecuada para tratar el VIH y situaciones relacionadas con el VIH, como las infecciones oportunistas, ni para ofrecer una reducción del daño o servicios preventivos apropiados.

Los miembros de UN+ han presentado los desafíos enumerados más arriba como el punto de partida para los debates sobre un cambio de políticas a corto y largo plazo. Algunos de los problemas específicos por ellos señalados y relacionados con el seguro de salud — y que, en su opinión, deberían abordarse — son:

- La mayoría de las políticas de seguro ofrecidas por los organismos y oficinas de las Naciones Unidas sólo cubren el 80% de los costos de atención sanitaria (excepto cuando el total de los gastos se considera "catastrófico"). No obstante, para muchos empleados VIH-positivos, el alto costo de los antirretrovíricos —que no se consideran costos "catastróficos" hasta que equivalen

a un alto porcentaje del sueldo del interesado — los obliga a pagar de su bolsillo una cantidad considerable sólo para los medicamentos esenciales. El gasto puede volverse abrumador si el cónyuge, la pareja u otros miembros de su familia también necesitan antirretrovíricos u otros servicios relacionados con el VIH.

- Si bien los antirretrovíricos están cubiertos, las políticas de seguro de las Naciones Unidas no suelen cubrir otros servicios importantes que pueden ser cruciales para gestionar el VIH: por ejemplo, asistencia en el transporte y la alimentación. El costo personal de esos servicios puede ser considerable para los empleados, especialmente si también los necesitan de modo regular su cónyuge, pareja u otros miembros de la familia.
- Las políticas de atención sanitaria y médicas no son coherentes en el sistema, lo cual da lugar a desigualdades entre los empleados de las Naciones Unidas incluso cuando residen en el mismo lugar de destino pero trabajan para organismos distintos.
- A casi todos los empleados, la mayoría de planes de seguro, incluido el seguro de salud del personal de la OMS, les parecen complejos y confusos. Hay falta de claridad en muchas políticas de personal de los organismos en lo que respecta a los requisitos, la presentación de reclamaciones al seguro y la obtención de una respuesta si surge algún problema con una reclamación determinada.
- Para la mayoría de los empleados, la cobertura del seguro de salud de las Naciones Unidas finaliza o deja de tener validez una vez terminado el contrato o a la espera de su renovación. Tales situaciones pueden tener serias consecuencias si los individuos VIH-positivos y/o las personas a su cargo ya no pueden permitirse el tratamiento o acceder a él por otra vía.
- A menudo no se proporciona al personal instrucciones ni información sobre la cobertura y las políticas del seguro de salud.
- Las notas de entendimiento entre los organismos de las Naciones Unidas y los suministradores de servicios médicos suelen ser confusas, lo cual puede conducir a denegaciones inesperadas de reclamaciones y otros problemas para los empleados.
- El reembolso de los gastos médicos por los planes de seguro de salud para el personal es de notoria lentitud en algunos organismos; por ejemplo, se han notificado demoras de hasta cuatro meses en la oficina regional de un importante organismo de las Naciones Unidas en África.

Estos desafíos y problemas pueden dar lugar a un considerable estrés y serias dificultades económicas para los empleados de las Naciones Unidas y los miembros de su familia. Muchos miembros de UN+ critican especialmente la confusión y las incoherencias que son el producto de la existencia de distintos planes de seguro y normas de elegibilidad. Un empleado con muchos años en el sistema señaló:

*De 1999 a 2001 tuve un contrato fijo con [un organismo de las Naciones Unidas] con acceso a cobertura médica, igual que las personas a mi cargo. Sin embargo, tras ingresar [en otro organismo] en 2001, dejé de estar cubierto por un seguro médico porque no tenía contrato fijo. Sólo hace poco me notificaron que, de hecho, reúno los requisitos para el seguro de salud desde 2005, pero, puesto que tengo un contrato de servicios, soy el único que tiene cobertura, y las personas a mi cargo no. Este hecho me hace la vida muy difícil porque tengo un hijo que también necesita ARV.*

## **Medidas propuestas para abordar los desafíos y los problemas relacionados con el seguro**

Las medidas propuestas identificadas por miembros de UN+ van desde las sumamente específicas hasta las más generales, e incluyen:

1. *El Secretario General debería crear un grupo interno de trabajo formado por personal de atención sanitaria y de seguro de salud y empleados VIH-positivos, como parte del proceso para abordar y solucionar los problemas de política. Dicho grupo de trabajo debería encargarse de pasar de la situación actual a objetivos predeterminados, haciendo hincapié en las preocupaciones planteadas por los miembros de UN+. La coordinadora de UN+ debería participar en el grupo de trabajo. Debería pedirle a los jefes de todos los organismos de las Naciones Unidas que apoyen las recomendaciones emanadas de dicho grupo de trabajo.*
2. *El grupo de trabajo debería revisar las políticas de seguro de todos los organismos de las Naciones Unidas, centrándose especialmente en las prestaciones y la cobertura. Los objetivos deberían ser asegurar que todos los funcionarios de las Naciones Unidas, independientemente del tipo de contrato o del lugar de destino, tengan igual acceso a una atención sanitaria coherente que garantice un alto nivel de calidad de vida. A tal fin puede ser necesaria una normalización en todo el sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a lo que cubren u ofrecen las políticas de seguro, aunque dicha normalización no debería conllevar una reducción de los criterios al denom-*

inador común más bajo. (Los organismos que, en opinión de muchos observadores, tienen los planes de seguro más integrales para las personas que viven con el VIH son el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Programa Mundial de Alimentos y el Banco Mundial. Sus planes, políticas y procedimientos deberían examinarse atentamente para determinar si los elementos que dan buenos resultados podrían aplicarse a todo el sistema de las Naciones Unidas.)

3. *El grupo de trabajo podría también revisar las notas de entendimiento entre los organismos de las Naciones Unidas y las aseguradoras. El objetivo debería ser mejorar la prestación de servicios y asegurar una cobertura coherente en todo el sistema de las Naciones Unidas.*
4. *El grupo de trabajo debería asegurar que los criterios relativos a las personas elegibles a cargo de un empleado sean coherentes en todo el sistema de las Naciones Unidas. El objetivo máximo sería ampliar la definición de personas a cargo para que incluya también a la pareja de hecho o del mismo sexo; a hijastros e hijos adoptivos; a los niños huérfanos por el SIDA atendidos por familiares de empleados de las Naciones Unidas, y a los padres.*
5. *Al llevar a cabo sus tareas, el grupo de trabajo puede considerar deseable llevar a cabo una revisión comparativa de las políticas de seguro y de los procedimientos y procesos de toma de decisiones en otras organizaciones internacionales similares al sistema de las Naciones Unidas. Una organización citada por observadores fue el Comité Internacional de la Cruz Roja, vecino, en Ginebra, de varios organismos de las Naciones Unidas. La Cruz Roja también tiene muchos funcionarios y empleados VIH-positivos en todo el mundo. Según un observador, los funcionarios de la Cruz Roja pensaron que ahorrarían dinero y conseguirían mejores políticas si contrataban a una aseguradora privada en lugar de establecer su propio sistema interno (como ha hecho la OMS, por ejemplo). Un tanto para su sorpresa, varias aseguradoras privadas se interesaron por conseguir un contrato, aun con ciertas disposiciones no negociables impuestas por la Cruz Roja, incluida la condición de que no se realice una prueba del VIH anterior a la concesión de la cobertura. Dicha disposición privó a las aseguradoras de la capacidad de tomar en cuenta las condiciones previas a la hora de establecer la cobertura. Otras disposiciones del contrato aseguran los mismos altos niveles de protección para los empleados VIH-positivos de la Cruz Roja y las personas a su cargo.*
6. *Los organismos de las Naciones Unidas tienen que intervenir directamente para acabar con las*

demoras del reembolso de reclamaciones al seguro de salud. A tal fin puede ser necesario que los organismos y oficinas de las Naciones Unidas asignen recursos humanos adicionales para establecer, gestionar y garantizar el cumplimiento de plazos, y unas directrices estrictas en lo que respecta a los reembolsos.

7. El grupo de trabajo podría identificar medidas que aseguren la eficiencia y la eficacia de los proveedores de servicios en países con recursos limitados. Para alcanzar este objetivo se pueden necesitar nuevos contratos con los proveedores de servicios y una vigilancia adecuada de su rendimiento.

8. El grupo de trabajo podría asegurar el establecimiento de una política de invalidez y muerte para todo el sistema, que tenga en cuenta las necesidades específicas de los empleados VIH-positivos y las personas a su cargo.

9. Cada organismo debería proporcionar a todos los empleados una orientación integral sobre todas las políticas pertinentes, y actualizaciones cada vez que dichas políticas cambien.

10. Cada organismo tiene que distribuir tarjetas de identidad del seguro médico de las Naciones Unidas, reconocidas internacionalmente, a todos los empleados y las personas a su cargo reconocidas como tales (actualmente sólo las tienen algunos organismos). Dichas tarjetas ayudarían a eliminar los retrasos y la confusión entre el personal de atención sanitaria, que puede solicitar o necesitar una prueba de la existencia del seguro antes de proporcionar un servicio.

UN+ se compromete a trabajar junto con los cargos directivos para tratar estas cuestiones. Mientras tanto, los funcionarios de las Naciones Unidas que viven con el VIH están obligados a navegar por un confuso y desigual mar de planes de seguro de salud que raramente están hechos a la medida de — o satisfacen — sus necesidades o las de los miembros de su familia, y que a menudo conllevan procesos de presentación de reclamaciones que pueden atentar contra la confidencialidad. Para citar a un colega VIH-positivo empleado con un contrato de corta duración:

*No reuní los requisitos para recibir ningún tratamiento durante los primeros seis meses de contrato, tiempo durante el cual tuve que pedirle a un amigo de los EE.UU. que me enviase los medicamentos. No conseguía entender mis derechos; era muy estresante de por sí intentar que el departamento de recursos humanos me dijese cuáles eran. En una palabra, que tuve que revelarles mi estado serológico desde el*

*primer día. A veces parece como si el sistema de seguro de salud se hubiese creado para fastidiar a las personas que viven con el VIH y no para asistirlos.*





Si usted trabaja en las Naciones Unidas, es VIH-positivo y desea unirse a UN+, sírvase enviar un mensaje a [UNPLUS@unhcr.org](mailto:UNPLUS@unhcr.org). Todas las comunicaciones se tratarán confidencialmente.

Diseño: Raffaele Teo - [arteo71@hotmail.com](mailto:arteo71@hotmail.com)

Texto: Jeff Hoover - [hoovjeff@hotmail.com](mailto:hoovjeff@hotmail.com)

[www.unplus.org](http://www.unplus.org)

**UNPLUS**

GRUPO DE EMPLEADOS DE LAS NACIONES UNIDAS VIH-POSITIVOS