

VIH/SIDA

EN EL ÁREA LABORAL:

Informe Encuesta Corporativa México, 2004

AIDS Responsibility Project | Programa Reducción del Estigma

Escrito por Kevin Ivers

Traducción: Yuria Rojas



© 2004 AIDS Responsibility Project (ARP). Todos los Derechos Reservados. Este informe se puede revisar, citar, reproducir o traducir todo o en partes de manera libre siempre y cuando se informe la fuente. Este libro no se puede vender o utilizar en conjunto con fines comerciales.

Las ideas aquí expresadas son responsabilidad de sus autores y no reflejan los puntos de vista del ARP, la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, siglas en inglés), el Proyecto POLICY o la Cámara de Comercio de Estados Unidos en México. La mención de empresas o productos específicos no implica ningún tipo de promoción ni sugiere que sean recomendaciones de ARP o USAID o de cualquier organización sobre aquellas que no se mencionan.

Para descargar este archivo desde internet, ir a: www.futuresgroup.com

Para solicitud del reporte,contactar:

**POLICY Project
Futures Group
One Thomas Circle
Washington, DC 20036 EUA**

El Proyecto POLICY está patrocinado por la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, siglas en inglés) bajo el contrato numero HRN-C-00-00-00006-00. POLICY está implementado por Futures Group en colaboración con el Centro para el Desarrollo y Actividades de Población (CEDPA, siglas en inglés) y el Instituto de Investigación Triángulo (RTI, siglas en inglés). Los puntos de vista aquí mencionados no reflejan necesariamente aquellos de USAID.

VIH/SIDA

EN EL ÁREA LABORAL:

Informe Encuesta Corporativa
México, 2004

AIDS Responsibility Project | Programa Reducción del Estigma

Prologo



Estados Unidos de Norteamérica ha hecho de la lucha mundial contra el VIH/SIDA una de las prioridades más importantes en lo que a política externa se refiere. Los estadounidenses siguen mostrando el liderazgo sobre este tema tan crucial, en cualquier lugar en el que viven y trabajan alrededor del mundo. El "Emergency Plan for AIDS Relief" (plan de emergencia para aliviar el SIDA) enfocado en los países más afectados en el mundo, es un buen ejemplo sobre el compromiso y liderazgo en este tema.

Las empresas tienen un papel importante para mencionar el tema del VIH/SIDA. Lo anterior se debe en parte a que las empresas, particularmente aquellas cuyas operaciones se encuentran en los países más afectados, reconocen el gran impacto que la epidemia tiene en su plantilla laboral. Sin embargo, muchas empresas –incluyendo aquellas que se encuentran en países en los que el VIH/SIDA no les ha pegado fuertemente, reconocen el reto que el VIH/SIDA representa y el tema ocupa un lugar preponderante como ciudadanos mundiales y líderes para desarrollar políticas y programas laborales que abarquen el tema de estigma relacionado al VIH/SIDA dentro de su cultura corporativa.

El Programa de Reducción de Estigma ARP y la Encuesta Corporativa 2004, enfocados en el estigma y discriminación en el área laboral, son una parte importante de estos esfuerzos. Como parte de una colaboración más amplia entre Estados Unidos y México para combatir la epidemia del VIH/SIDA, aquellos involucrados en la comunidad de los negocios para dirigir el liderazgo hacia contribuciones vitales, están comprometidos para seguir desarrollando nuevas e innovadoras respuestas ante la amenaza que el VIH/SIDA representa en la comunidad mundial.

ABNER MASON

Director Ejecutivo
AIDS Responsibility Project

Aunque la globalización sigue permitiendo que las economías mundiales se acerquen cada vez más, nuevas amenazas al crecimiento y desarrollo siguen surgiendo. Estas amenazas avanzan rápidamente entre las fronteras y representan un reto para cada nación sin importar su cultura, idioma o tradiciones.

Hoy en día, una de las amenazas más serias en el mundo es la epidemia del VIH/SIDA. El SIDA no sólo es una amenaza grave para la salud pública –con 20 millones de muertes a nivel mundial- sino también representa una amenaza económica en crecimiento que las industrias y corporaciones están reconociendo y enfrentando, cada vez más.

En muchas naciones africanas, la gran dispersión del SIDA ha diezmando las plantillas laborales, ocasionando un gran daño estructural en las economías y en la sociedad. Aunque la dispersión del SIDA hasta ahora no ha sido devastadora en América Latina, la región es vulnerable a sus efectos sobre el desempeño económico y de crecimiento a futuro. Después de décadas de reformas exitosas, democratización y de apertura de mercados, América Latina se esta dirigiendo hacia una mayor integración dentro de la economía mundial. Conforme lo va haciendo, sus industrias y empresas, cuyo éxito estará determinado por la productividad acelerada y la retención del mejor talento de la plantilla laboral, necesitarán incluir el factor del VIH/SIDA en las decisiones de planeación de la economía.

Uno de los impedimentos más grandes para desarrollar estrategias efectivas para combatir la epidemia es el estigma relacionado al VIH y la discriminación que ello conlleva. El estigma y la discriminación prevalecen en las comunidades, dentro de las familias, en los medios de comunicación, entre los proveedores de servicios de cuidados a la salud y en la plantilla laboral. El estigma y la discriminación representan un muro hacia una lucha eficaz contra la dispersión del VIH y su impacto. El estigma genera temor y ocultamiento; así como una barrera significativa para realizar esfuerzos de prevención y tratamiento.

Las personas temen realizarse el examen por temor a que su resultado se dé a conocer. La ignorancia de sí se es portador del virus puede llevar a un comportamiento de alto riesgo que de otra manera podría evitarse y permite que el virus se disperse con más facilidad. El temor de platicar acerca del VIH/SIDA en un ambiente estigmatizado inhibe los esfuerzos de educación pública, lo que permite que la ignorancia triunfe sobre la prevención. Las personas que viven con VIH/SIDA probablemente no buscarán tratamiento médico efectivo por temor a las consecuencias de mencionar su estado serológico al departamento de Recursos Humanos o al proveedor de beneficios.

Las estrategias de prevención y de cuidados a la salud no pueden tener éxito mientras el estigma obstaculice las pruebas de VIH a gran escala, la educación y el acceso a tratamiento. Por lo tanto, reducir el estigma es un elemento importante para cualquier estrategia para enfrentar la amenaza del VIH/SIDA; así como para las economías

VIH: Una Amenaza Económica

emergentes de la actualidad representa una necesidad económica absoluta.

Las iniciativas para reducir el estigma y la discriminación en el área laboral son críticas para el bienestar de los empleados, las empresas y la sociedad pues crean un ambiente de confianza y lealtad, mejoran la salud y productividad del empleado, fortalecen la imagen corporativa y finalmente contribuyen a los esfuerzos nacionales para prevenir y tratar el VIH/SIDA de manera más eficaz. En una economía, como la de México que se globaliza rápidamente y en la que el talento, las habilidades y la productividad son críticos para ser competitivos, reducir el estigma es un elemento esencial para el éxito corporativo y económico.

Por estas razones, el Proyecto de Responsabilidad sobre SIDA (ARP, siglas en inglés) lanzó el Programa de Reducción de Estigma como un esfuerzo para investigar el nivel del estigma relacionado al VIH en la economía mundial, estudiar las mejores prácticas y políticas que prometan mencionar el estigma en el área laboral y construir sociedades con las empresas, organizaciones y agencias gubernamentales para trabajar en la reducción del estigma del VIH a una escala mayor en cada país meta. El principal elemento del esfuerzo de ARP es el rol importante que juegan las sociedades público-privadas en la reducción del estigma en estas regiones vulnerables.

México es el primer país meta para el Programa de Reducción de Estigma de ARP; además de ser el país del programa de encuesta a 20 empresas líderes de Estados Unidos en México acerca de sus políticas laborales y prácticas relacionadas al VIH/SIDA e inició reuniones y entrevistas con el personal de Recursos Humanos entre las empresas participantes. Este informe incluye los resultados y conclusiones de esta investigación, proporcionando una imagen instantánea del nivel que ocupa el VIH/SIDA en el área laboral entre las empresas estadounidenses en México.

ARP, como una organización estadounidense no gubernamental, patrocinada con fondos del gobierno de Estados Unidos pensó sería



adecuado enfocarse en empresas estadounidenses que trabajan en México para realizar este informe. Sin embargo, este informe es una introducción del programa para la gran comunidad de negocios en México; a su vez, es el inicio de un compromiso a largo plazo, por parte de ARP y sus socios, para trabajar con todos los sectores de la economía mexicana para abarcar el tema del VIH/SIDA.

A lo largo de la etapa de investigación, el ARP y sus organizaciones socio, tales como el Proyecto POLICY y la Cámara de Comercio de Estados Unidos en México, han empezado a forjar coaliciones más amplias entre las corporaciones, agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales en México para cubrir nuestro rol de apoyar nuevos esfuerzos y los ya existentes con respecto a la reducción del estigma relacionado al VIH/SIDA. Los resultados de estos esfuerzos de seguimiento se verán reflejados en informes subsecuentes.

Es la esperanza de todas aquellas personas involucradas en el Programa de Reducción de Estigma, ARP, que se dé un progreso continuo al combatir el estigma relacionado al VIH/SIDA en México y que un número creciente de empresas en México reconozcan que las mejores prácticas y políticas sobre VIH/SIDA no son benéficas solamente para la sociedad, sino que son esenciales para el éxito de los negocios.

VIH/SIDA y la Economía Mexicana

México es la economía más grande en América Latina y la novena a nivel mundial. Con una plantilla laboral de 41.5 millones de personas, casi el 60% de la fuerza laboral esta concentrada en el sector de servicios, a tan solo una cuarta parte por debajo de la fuerza laboral en el sector de la industria manufacturera.

Estas tendencias permiten que México firme el Tratado de Libre Comercio con Norteamérica en 1994 y un acuerdo de libre comercio con la Unión Europea en el 2001. Más del 90% del comercio con México se realiza bajo acuerdos de libre comercio; en 2004 México tuvo el ingreso per-capita más grande en América Latina. Según el Resumen por país del Banco Mundial, "México está establecido firmemente como una economía de ingreso medio" con "un grado de inversión en los mercados financieros [y] con un manejo micro-económico sano."

Del mismo modo, México ocupa el tercer lugar en América, después de Estados Unidos y Brasil del número de casos reportados a la Organización Mundial de Salud. Según los informes del Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA/ITS (CENSIDA) se estima que 160,000 personas viven con VIH en el país, tres de cada mil ciudadanos. Mientras que las tasas de infección se han estabilizado en los últimos años, hubo un largo periodo en

que las infecciones por VIH crecieron ampliamente desde el primer caso reportado en 1983.

Una gran variedad de estudios en diferentes regiones del mundo han mostrado que los cambios económicos en periodos de crecimiento o de recesión, teniendo como resultado movimientos migratorios, pueden dar como resultado un vaivén inesperado sobre las tasas de infección sobre VIH después de periodos de relativa calma. Con la ubicación geográfica, como un punto de economía de tránsito de migración entre América Latina y Estados Unidos así como su posición de economía líder en la región para una mayor integración económica, México es excepcionalmente vulnerable ante la amenaza del VIH/SIDA en las próximas décadas.

El estigma relacionado al VIH es un problema dominante para la sociedad mexicana. En enero de 2004, durante una visita de una delegación del Congreso de Estados Unidos a México organizada por el ARP, la evidencia del estigma relacionado al VIH fue abrumadora. Cada persona VIH positiva que se reunió con la delegación reportó que se le había despedido de su trabajo debido a su estado serológico y se encontró un acuerdo general entre representantes del gobierno, empresas y organizaciones de la sociedad civil que reportaron que el estigma es uno de los problemas más inmediatos y con más presión que México está enfrentando en su respuesta nacional de SIDA.

El gobierno mexicano está intensificando sus estrategias nacionales de SIDA en conjunto con los esfuerzos mundiales para confrontar la epidemia. El Programa de Acción para 2001-2006 del CENSIDA está diseñado para reflejar las metas y objetivos adoptadas por la Sesión Especial sobre VIH/SIDA de la Asamblea General de las Naciones Unidas (UNGASS) de 2001. El gobierno esta incrementando el monitoreo del VIH/SIDA en México, aumentando su alcance hacia las poblaciones altamente vulnerables, realizando campañas de prevención y de educación pública así como fortaleciendo lazos con organizaciones no gubernamentales que se dediquen a servicios de primera línea para la gente que vive con VIH/SIDA.

CENSIDA también ha tenido éxito en redoblar esfuerzos entre los programas estatales en México (parte del proceso de descentralización total de los esfuerzos de la Secretaría de Salud) y en incrementar el acceso a la realización de la prueba del VIH para poblaciones altamente vulnerables al expandir el número de laboratorios. El gobierno federal mexicano se ha comprometido para el 2006 en otorgar tratamiento anti-retroviral sin costo alguno a todo ciudadano mexicano que lo necesite; sin embargo, anunció que el acceso universal se alcanzó en el 2003, antes de lo programado.

Considerando estos elementos, el rol del sector privado en México es cada vez más importante. México es un gran país, con una infraestructura que mejora rápidamente. La movilidad de bienes y servicios así como la movilidad laboral, se está incrementando en todos los sectores, no solo dentro del país sino también con los socios líderes en el extranjero. Los cambios económicos rápidos tanto en regiones específicas del país como en todo México han sido una característica de la economía mexicana. Todos estos factores señalan una mayor vulnerabilidad.

La experiencia en diferentes regiones del mundo, desde Estados Unidos a Europa o África Sub-Sahariana, ha demostrado que sin una planeación adecuada por parte de las empresas e industrias así como el desarrollo de políticas laborales que representen un baluarte contra el VIH/SIDA, los esfuerzos del gobierno por si solos no pueden despuntar el impacto económico del VIH/SIDA.

La primera década de la epidemia del SIDA en los Estados Unidos es un ejemplo de advertencia sobre el rol que el sector privado debe tener en una estrategia nacional sobre SIDA. Durante los primeros años de la epidemia en Estados Unidos, el gobierno federal dedicó recursos inmediatos a la investigación del SIDA y los gobiernos locales y estatales crearon programas de asistencia en las regiones altamente afectadas tan pronto como pudieron para aquellos que vivían en la pobreza y que la padecían. El sector privado excluyó en su gran mayoría a las personas que vivían con SIDA de los beneficios y protecciones del área laboral, lo cual con el tiempo generó una crisis financiera dentro de la economía creciente.

La exclusión del sector privado incrementó las cifras de las personas con VIH/SIDA en todos los sectores de la economía estadounidense en retazos de programas de asistencia pública local y de la comunidad que no estaban preparados para retomar. Los hospitales cayeron en banca rota, los

gobiernos locales tenían un exceso de recursos y miles de personas que en una ocasión fueron contribuidores productivos de la economía de Estados Unidos morirían al margen de la sociedad. Con el tiempo, se proporcionó un programa emergente de asistencia, en 1990, por parte del gobierno federal para ayudar a las autoridades locales y estatales que quebraban bajo la presión financiera y así algunos de los mejores talentos de la economía se perdieron.

Cuando el sector privado aumentó y empezó a mencionar al VIH/SIDA como una amenaza económica que no podía seguir ignorando, las tendencias se revirtieron para Estados Unidos. El gobierno y el sector privado empezaron a unir fuerzas; así, se diseñaron una combinación de políticas innovadoras en el área laboral y nuevas protecciones legales para reducir el estigma y la discriminación. Como resultado, el área laboral de Estados Unidos estaba preparada para abarcar totalmente la epidemia del VIH/SIDA a lo largo de su expansión económica de 1990.

De hecho, desde la creación de las sociedades del sector privado y público a principios de los años 90, esta alianza ha tenido un rol significativo en la rápida introducción de tratamientos antiretrovirales en 1996 y en el acceso de los mismos, lo cual ha reducido la tasa de muertes por SIDA en un 70%. Actualmente, esta alianza del gobierno y empresas es la fuerza motriz del Plan de Emergencia sobre VIH/SIDA (PEPFAR, siglas en inglés), del presidente Bush, en el cual \$15 mil millones de dólares se distribuirán en un rango amplio de programas en África y otras regiones en crisis alrededor del mundo para programas de prevención y de tratamiento en conjunto con miles de millones de dólares provenientes de corporaciones que patrocinan esfuerzos de base así como programas modelos en el área laboral entre las diferentes corporaciones multinacionales y los empleados en las regiones afectadas.

Enfrentar el estigma relacionado al VIH/SIDA siempre ha sido un factor importante para los Derechos Humanos, el cual todas las áreas de la sociedad deben abarcar. Infortunadamente, las claras consecuencias económicas del estigma demuestran a largo plazo que es de vital interés de los negocios mexicanos hablar del problema. Tomando como base la experiencia estadounidense, el sector privado mexicano juega un rol vital e importante para asegurar el futuro económico de México en una época en la que el VIH/SIDA continua siendo una epidemia mundial que no respeta fronteras.

Resultados de la Encuesta Corporativa, 2004

Las siguientes empresas participaron en la encuesta:

3M Servicios Mexico
Banco Nacional de Mexico, S.A.
Cadbury Adams Mexico, S. de R.L. de C.V.
Eli Lilly de Mexico, S.A. de C.V.
Fedex Express
Ford Motor Company
GE International de Mexico, S. de R.L. de C.V.
General Motors de Mexico, S. de R.L. de C.V.
IBM de Mexico, S.A.
Intel Tecnologia de Mexico
Productos Kraft, S. de R.L. de C.V.
Merck Sharp & Dohme, S. de R.L. de C.V. [Mexico]
Pepsico de Mexico, S.A. de C.V.
Pfizer S.A. de C.V.
PricewaterhouseCoopers, S.C.
Compañía Procter & Gamble de Mexico
Schering-Plough, S.A. de C.V.
Tyco Electronics de Mexico, S.A.
Wal-Mart de Mexico SA
Xerox Mexicana, S.A. de C.V.

Políticas de los Empleados

Políticas de los Solicitantes

Políticas de Confidencialidad

Programas de Educación sobre VIH

Filantropía y participación de la Comunidad

METODOLOGÍA

La Encuesta Corporativa de ARP 2004 en México se realizó entre Junio y Agosto del 2004 a través de cuestionarios escritos que las 20 empresas participantes llenaron. Además, se realizaron encuestas de investigación con el personal de Recursos Humanos y el personal de Comunicaciones de las empresas en 18 de las 20 empresas participantes.

La muestra se hizo de las 20 empresas estadounidenses más importantes con operaciones en México, con base en el número de empleados para cada compañía. Según las cifras de la plantilla laboral, reportadas por las propias empresas, las 20 empresas encuestadas representan una muestra total de plantilla laboral de 300,000 trabajadores.

Las encuestas se realizaron bajo el acuerdo de que toda la información proporcionada en los cuestionarios se recopilaría y no se haría público ningún cuestionario individual. Once de los encuestados proporcionaron información para estudios de caso durante las encuestas de investigación o proporcionaron información adicional de sus publicaciones corporativas sobre las políticas laborales para publicarlas e incluirlas en este informe. El cuestionario con resultados se incluye en el apéndice de este informe.



TALENTO AGREGADO: Fedex Express

"Nosotros creemos en políticas de igualdad de oportunidades debido a que valoramos el talento" dijo Sergio Barragán, Director de Recursos Humanos de Fedex Express en México. "Esta es una política a nivel mundial para nuestra empresa y debe aplicarse para todos, ya sea si se es VIH-positivo o si se encuentra uno en el noveno mes de embarazo pues si no, no nos daría el resultado que queremos."

Federal Express, la empresa de mensajería localizada en Memphis, Tennessee, mantiene una política mundial sobre igualdad de oportunidad de empleo (EEO, siglas en inglés) para todas sus divisiones, según expresó Barragán. Las operaciones estadounidenses de Fedex están ligadas con el Acta Federal de Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, la cual prohíbe discriminación específica para personas VIH-positivas, incluyendo el tipo de monitoreo médico para aspirantes que algunas empresas en México realizan. Fedex aplica sus estándares mundiales en todas sus divisiones alrededor del mundo, comentó Barragán, aunque no se le pidió que lo hiciera.

Las oficinas de Fedex Express en México tienen información tanto en murales como en pasillos, recordándoles a los empleados sobre la filosofía mundial de la empresa: "Gente - Servicio - Ganancia".

Barragán dice: "La gente es primero,". "Uno debe invertir en la gente que emplea para que estén altamente motivados para proporcionar el mejor servicio posible. Solo así, la empresa puede obtener la ganancia más alta, lo cual se reinvertirá en beneficios. Es un ciclo que se debe mantener."

Los murales también tienen carteles sobre la asignación de la empresa por parte del Great Place to Work Institute como el mejor lugar #1 para trabajar en México en el 2004 entre aquellas empresas con más de 500 empleados y como mejor lugar #2 para trabajar.

"En general, si uno está contratando a una persona, es porque esa persona satisface una necesidad que tu empleo tiene," comenta Barragán. "Uno busca el mejor talento y por la persona que empieza ese día de trabajo, en el día que se contrata. Por ejemplo, si yo tengo que elegir entre dos candidatos para un puesto, y uno a calificado inmediatamente para dirigir el sitio mientras que la otra persona requerirá de cinco a diez meses de capacitación, ¿por qué voy a permitir que el VIH determine mi elección? Yo quiero que el mejor candidato empiece a trabajar mañana y me voy a asegurar de que tenga lo que necesita, ya sea buenos cuidados de atención a la salud o una buena paga para que pueda cubrir el requerimiento que mi empresa necesita actualmente."

Barragán informó que Fedex Express ha tenido empleados VIH-positivos, que se protegió su seguridad laboral y confidencial médica y que se les proporcionó cobertura médica del 100% debido a su condición. Los únicos exámenes médicos para los solicitantes, dijo, son aquellos relacionados con requerimientos ocupacionales para las personas que tienen que cargar paquetes pesados.

Políticas de los Empleados

Todas las 20 empresas participantes reportaron que si un empleado informa sobre su estado serológico al VIH, ninguna de ellas suspendería al empleado por dicho conocimiento.

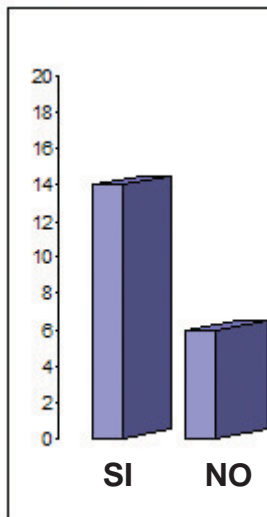
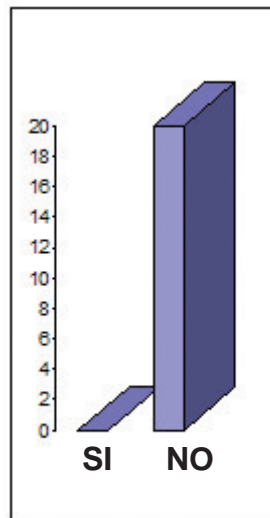
De las empresas entrevistadas, 70% reportaron tener políticas independientes que abarcan enfermedades o discapacidades que amenacen la vida en el área laboral. Entre aquellas empresas que reportaron dichas políticas, la mitad de ellas reportaron que dichas políticas cubren específicamente al VIH/SIDA en el área laboral y casi todas ellas reportaron proporcionar capacitación específica sobre sus políticas laborales para VIH/SIDA a los gerentes.

Sin embargo, todas las empresas que participaron en las encuestas de investigación y que reportaron tener políticas de enfermedades/discapacidades que amenazan la vida sin incluir una mención específica para VIH/SIDA mencionaron que sus políticas eran inclusivas para todas las enfermedades y por lo tanto no excluían al VIH/SIDA.

Durante las encuestas, el personal de Recursos Humanos (RH) reportó que en su opinión, las políticas específicas por enfermedad son atípicas en México. Mientras que de las 7 empresas que cuentan con políticas laborales específicas para VIH/SIDA reportaron que se encontraban en sincronía con las políticas globales del personal y los valores corporativos, las cuales fueron establecidas por las oficinas centrales en Estados Unidos.

Las encuestas de investigación también revelaron que las empresas estadounidenses en México, se establecieron por diferentes medios, los cuales tuvieron un impacto directo en cómo es que las políticas laborales sobre VIH/SIDA se establecieron. Algunas operaciones en México se realizaron directamente por la empresa estadounidense y por lo general estas empresas adoptaron las políticas compatibles con las políticas laborales generales. Otras empresas se establecieron a través de la adquisición de una empresa mexicana o a través de una fusión. En algunos de estos casos, las políticas existentes en el área laboral se eliminaron y ninguna de esas políticas eran específicas para VIH/SIDA.

“Si un empleado informa que es seropositivo al VIH, ¿su compañía terminaría con la relación laboral por su condición de salud?”



“¿Existen políticas específicas acerca de enfermedades graves o de discapacidad en el lugar de trabajo, en su empresa?”

Otras empresas adoptaron las políticas laborales de las empresas estadounidenses en la adquisición mexicana y “convirtieron” dichas empresas con las tradiciones del empleo: en algunos casos quitando las políticas de monitoreo médico que podrían discriminar a las personas que viven con VIH/SIDA y agregar cobertura médica total para el tratamiento del VIH.



TALENTO DE RECLUTAMIENTO: Banamex, 3M y Merck Sharpe & Dohme

Las oficinas principales del **Banco Nacional de México (Banamex)** son muy modernas en cuanto a diseño y arquitectura se refiere, y un visitante se puede dar cuenta que el personal es gente joven aunque Banamex sea una de las empresas con más antigüedad en México. La empresa es parte de Citigroup de Estados Unidos desde el 2001, y sus políticas reflejan el incremento competitivo del talento entre las empresas más importantes en México.

Banamex no realiza ningún tipo de monitoreo médico para sus aspirantes salvo en el caso de mantener una política libre de drogas. Según comentarios de Luis H. Novelo, subdirector de Recursos Humanos, Banamex negoció con el sistema del Seguro Social para asegurar una cobertura médica completa para sus empleados a través de un Servicio Médico por parte de la empresa. Los empleados en Banamex reciben una cobertura del 100% de medicamentos y tratamiento para el VIH/SIDA, sin importar si es una condición pre-existente o si se adquirió durante el empleo y se proporciona una garantía indiscutible sobre la confidencialidad de su condición médica.

Tal como la división de Fedex Express en México, **3M**, opera "como una empresa norteamericana en México", según Germán Suárez González, director de Recursos Humanos, además de invertir en el reclutamiento y retención del mejor talento. "Nuestras políticas funcionan debido a que la gente talentosa quiere trabajar para nosotros", dijo.

3M ha mantenido una política global establecida por su contraparte estadounidense para todas las sucursales desde hace 15 años, e informó que con cierta rutina tienen auditorías desde Estados Unidos para asegurar el seguimiento adecuado de esas políticas laborales. La compañía mantiene una política específica de prohibición de la discriminación sobre el estado serológico al VIH y realiza programas de prevención y educación para sus empleados y familiares.

Como una empresa líder en la fabricación de medicamentos antiretrovirales, **Merck Sharpe & Dohme** (sucursal mexicana de Merck) tiene una perspectiva única sobre factores de VIH en el área laboral y como una empresa farmacéutica importante, debe buscar el talento necesario para competir. MSD tiene políticas específicas de anti-discriminación al VIH así como programas de educación sobre VIH/SIDA, incluyendo programas de prevención tanto para empleados VIH-positivos como para los no infectados. Merck está por implementar una política laboral sobre VIH para el primero de diciembre del 2004, el cual es el Día Mundial del SIDA.

Políticas de los Solicitantes

A través de la investigación inicial, involucrando las encuestas con expertos de nuestras organizaciones socio, la Cámara de Comercio de Estados Unidos en México y el Proyecto POLICY, así como de las encuestas de investigación con las empresas participantes, el ARP encontró que el monitoreo médico para los solicitantes es una política que tiene mucho tiempo de realizarse en el área laboral en México. Sin embargo, no deja de ser controversial.

Existe un debate público acerca de la realización del monitoreo médico para excluir a mujeres embarazadas del empleo en México y se han lanzado campañas contra esta práctica para terminar con esta política. El factor del monitoreo del embarazo en México es una ventana interesante sobre prácticas similares que involucran al VIH/SIDA. El uso de diferentes medios de monitoreo médico tales como los cuestionarios, pruebas de sangre, exámenes médicos o la combinación de los tres elementos, fueron analizados durante la encuesta.

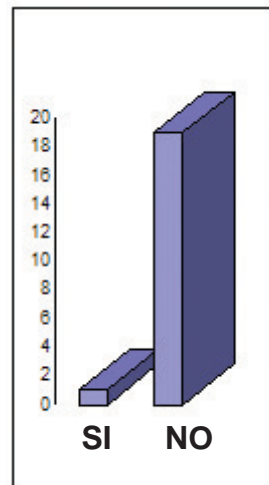
Entre los participantes, 55% informó que la práctica de monitoreo a los aspirantes al trabajo es por cuestiones médicas. Sin embargo, sólo dos empresas informaron que realizaban el monitoreo para VIH a los aspirantes.

Una de estas dos empresas informó que no contrataría al aspirante cuyo resultado fuera VIH-positivo; mientras que la otra empresa comentó que se realizaba la prueba de VIH para asegurar que el aspirante estuviera al tanto de su estado serológico y que estos resultados no se tomarían en cuenta para el proceso de contratación; de ser contratado, el empleado recibiría beneficios médicos y se protegería la confidencialidad de los resultados.

Sólo una empresa que no realiza el monitoreo médico mencionó que no aceptaría la contratación del aspirante si éste informa acerca de su estado VIH-positivo antes de que se le contrate.

En total, 6 de las 11 empresas que informan aplicar cierto tipo de monitoreo médico durante el proceso de contratación, informaron que lo realizan solamente para asegurarse que el aspirante puede físicamente

“Si un solicitante de empleo o un empleado informa su condición de salud (seropositivo al VIH), ¿cuenta su compañía con una política de mantener dicha información con carácter de confidencial?”



desempeñar el trabajo para el cual se le contrata; ya que estas empresas contratan aspirantes con ciertos requerimientos físicos, tales como la entrega y transportación de bienes, trabajo de pie durante largos periodos o para tareas de manufactura.

Cinco de las empresas estipularon que se necesitan cierto tipo de exámenes médicos sobre una rutina básica para los aspirantes y empleados debido a las precauciones ocupacionales en cada uno de sus laboratorios de investigación y no por cuestiones relacionadas con el empleo.

Las respuestas de la encuesta sugieren que el monitoreo médico para VIH para cuestiones de exclusión de aspirantes VIH-positivos es una práctica totalmente rechazada por la mayoría de las empresas participantes tal como una cuestión política. Sin embargo, las encuestas de investigación en México sugieren que más allá de las empresas encuestadas, el monitoreo del VIH lo utilizan los patrones para excluir a personas VIH-positivas del empleo.



VALORES CORPORATIVOS: Pepsico y Eli Lilly

La mayoría de las empresas encuestadas describieron que sus políticas laborales para VIH son un reflejo de los valores corporativos. **Pepsico de Mexico** mantiene políticas mundiales, comentó Sergio Martínez, director de Recursos Humanos en México, de lo cual la empresa está orgullosa. Con una política anti-discriminación que incluye al VIH y con programas de prevención y educación sobre VIH/SIDA, Pepsico ha desarrollado una respuesta total hacia el estigma del VIH en el área laboral. "Nosotros creemos que tenemos el mejor seguro médico y las mejores políticas laborales en México" dijo Martínez. "Estamos orgullosos de tratar bien a la gente."

Por lo general el tratamiento de la gente con enfermedades que amenazan su vida, va más allá de los valores corporativos y forma parte de la misión de la empresa. "está incluido en nuestros valores el hecho que no debemos discriminar por cualquier motivo o por cualquier enfermedad," comentó Guillermo Montes Ávila, director de Recursos Humanos de **Eli Lilly de Mexico**. "Nuestro trabajo es ayudar a la persona enferma y salvar vidas, por lo que está incluido en nuestros valores el hecho de proteger a las personas que viven con VIH y no discriminarlas."

Políticas de Confidencialidad

Entre las empresas encuestadas, 90% informó que la política laboral protege la confidencialidad de los empleados que informan acerca de su estado VIH-positivo.

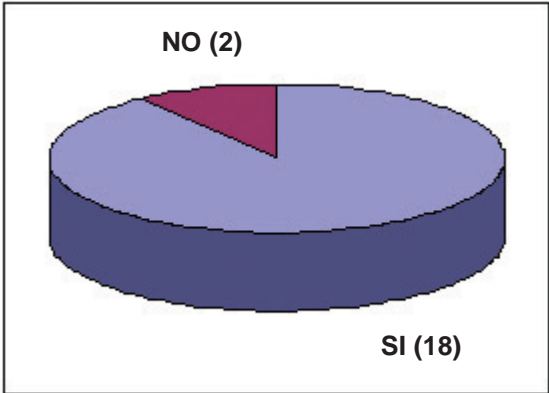
Sólo una de estas empresas cuenta con procedimientos estrictos para la aplicación de la seguridad de la confidencialidad. Este es un buen inicio para la construcción de estrategias de reducción del estigma, ya que la confidencialidad representa una base importante para la construcción de la confianza entre el empleado y la gerencia con respecto al estado VIH-positivo.

El cuestionario de la encuesta no requiere saber cuántas personas VIH-positivo están trabajando o fueron empleadas con anterioridad. Sin embargo, los encuestadores preguntaron como parte de la rutina de la encuesta para compartir cualquier tipo de conocimiento que tuvieran acerca del número total de personas VIH-positivas que se han empleado. Ninguna empresa reportó haber tenido más de 4 empleados que fueran VIH-positivo y algunas mencionaron no saber de ningún caso.

Dado que las 20 empresas encuestadas representan una muestra de la plantilla laboral de más de 300,000 trabajadores, esto no se corresponde con las estadísticas de VIH en México. Haciendo una extrapolación del número total calculado para infecciones de VIH en México (3 de cada 1,000), el número total actual de personas VIH-positivas actualmente empleadas por las empresas encuestadas es probablemente de cientos, tal vez tan alto como de 900 personas. Es probable que ninguna de estas empresas esté al tanto del número real de empleados VIH-positivos con los que cuenta; dado el nivel de estigma relacionado al VIH existente en el área laboral que manifestaron existe en México, las personas VIH-positivas tienden a ocultar su serología.

La confidencialidad representa una base importante para la construcción de la confianza entre el empleado y la gerencia con respecto al estado VIH-positivo.

“Si un solicitante de empleo o un empleado informa su condición de salud (seropositivo al VIH), ¿cuenta su compañía con una política de mantener dicha información con carácter de confidencialidad?”

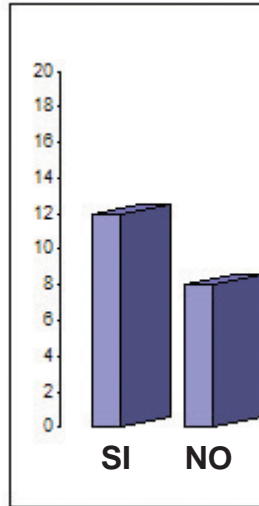


Programas de Educación sobre VIH

Sesenta por ciento de las empresas encuestadas informan que ofrecen cierto tipo de educación sobre VIH/SIDA a sus empleados, y más de las mitad de estos programas tienen que ver con la salud ocupacional relacionada al VIH así como con cuestiones de seguridad. Por lo tanto, la mayoría de las empresas agregan un elemento educativo sobre VIH/SIDA en sus políticas laborales; mientras que sólo un tercio de las empresas tienen un rol activo en mencionar concretamente los hechos del VIH/SIDA en la platilla laboral.

El hecho de disipar los mitos del VIH/SIDA a través de la educación representa un rol importante para la reducción del estigma. Dándole un contexto laboral a este esfuerzo, tal como educar a los empleados que trabajan con una persona que vive con VIH, no representa una amenaza para la salud y va más allá.

Ochenta por ciento de las empresas encuestadas informaron que ofrecen material educativo relacionado a cuestiones de salud y clases o actividades para las familias de los empleados. Casi más de la mitad de estas actividades incluye al VIH/SIDA en sus programas. Incluir a la familia en los procesos educativos no solamente ayuda a la dispersión del impacto sobre la reducción del estigma, sino que además implementa estrategias de prevención dirigidas hacia la población general.



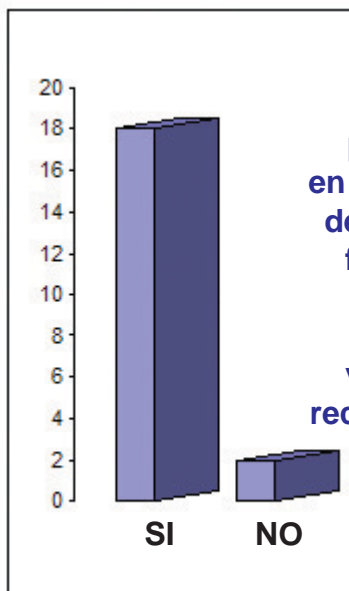
“¿Su empresa ofrece a los empleados cursos o pláticas acerca del VIH/SIDA?”

El hecho de disipar los mitos del VIH/SIDA a través de la educación representa un rol importante para la reducción del estigma.

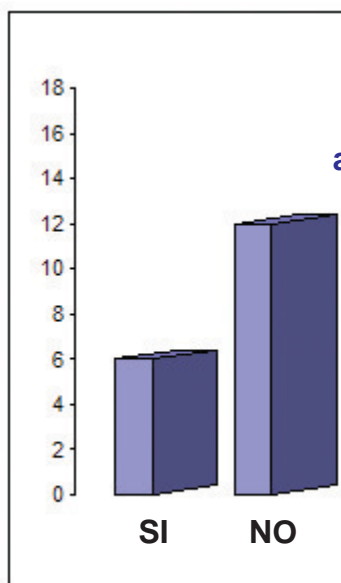
Filantropía y participación de la Comunidad

El apoyo financiero corporativo para los esfuerzos relacionados con el VIH/SIDA en la comunidad añade un ambiente positivo en el área laboral. Dichos programas motivan la participación individual del empleado con la filantropía del VIH/SIDA, fomentando una mayor discusión y apertura en un contexto positivo dentro del área laboral.

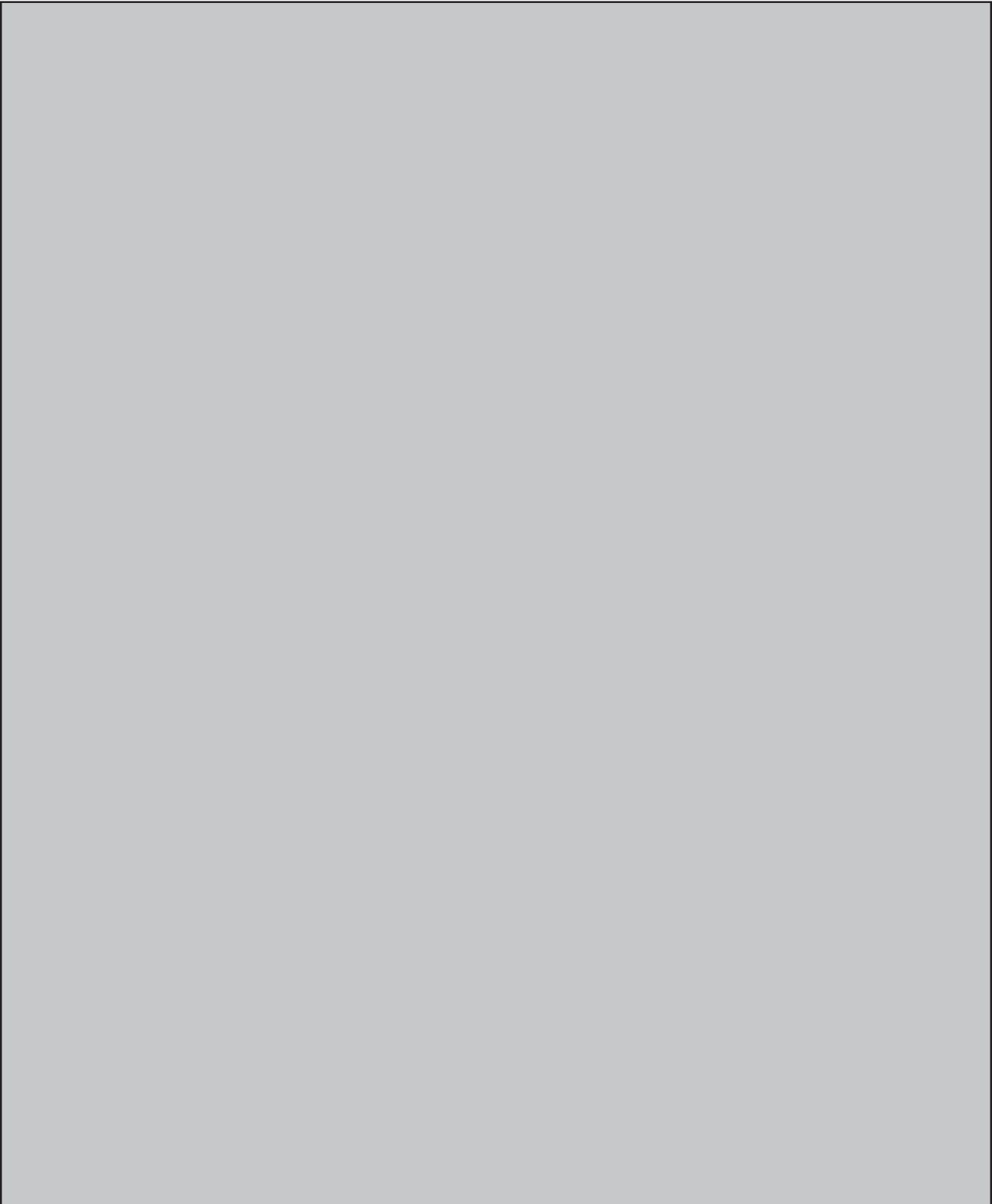
De las empresas entrevistadas, 90% informó estar proporcionando y participando en actividades filantrópicas tales como donaciones, voluntariado y realización de fondos. Entre estas empresas, exactamente un tercio de ellas dijo incluir al VIH/SIDA en estas actividades.



“¿Ofrece su compañía la participación en o el fomento de actividades filantrópicas, como donativos, voluntariado, recaudación de fondos o similares?”



“¿Alguna de estas actividades ha estado relacionada con el VIH/SIDA?”



La Reducción del Estigma es benéfica para los Negocios

Durante la Encuesta Corporativa 2004 con los directores de RH y gerentes se compartieron evaluaciones sobre algunas de las actitudes culturales que informan acerca del VIH/SIDA en el área laboral. Cada empresa entrevistada aceptó que el estigma relacionado al VIH está presente en todas las áreas de la sociedad mexicana y mientras que las cosas van mejorando, existe todavía un largo camino por recorrer en el área laboral típica mexicana.

Muchas empresas reportaron que las corporaciones en México, como principio general, se preguntan qué rol tendrán al hablar sobre VIH/SIDA, considerándolo una cuestión privada, manteniéndolo fuera del área laboral. Algunas respuestas fueron de la opinión de que muchos negocios en México ven del monitoreo médico como un medio para excluir al VIH/SIDA de las empresas y éste fue la evaluación de la respuesta costo-efectividad. Otras empresas informaron que el VIH/SIDA nunca había estado presente en sus empresas y que probablemente nunca lo estaría por lo que no era una preocupación mayor.

Sin embargo, el VIH/SIDA representa un ambiente más peligroso en estas circunstancias. Las grandes empresas que hacen a un lado al VIH/SIDA en su área laboral, en una era de globalización económica, no están manejando efectivamente el riesgo: de hecho, están poniendo en peligro su productividad y ganancia a largo plazo. Mientras más grande sea su plantilla laboral, mayor será el riesgo.

Con todos los factores que crean la imagen económica del México de hoy, tiene gran sentido el desarrollar políticas y programas laborales de VIH/SIDA que reduzcan el estigma, prevengan infecciones y enfermedades en el área laboral, evalúen el mejor talento y protejan la confidencialidad así como mantener un acceso efectivo para el tratamiento médico.

■ Obteniendo una Ventaja Competitiva del talento

La globalización y la integración económica cada vez mayor en las fronteras incrementarán ampliamente la competencia entre las empresas que tengan los mejores talentos. Las empresas necesitan innovar continuamente para permanecer como las empresas líderes en su ramo. El talento fluirá hacia las mejores prácticas laborales en las que el pago, beneficios y ambiente de trabajo determinarán a los ganadores. Los dos socios comerciales más grandes de México, Estados Unidos y Canadá, tienen culturas de negocios y marcos legales en los que el VIH/SIDA se incluye en el área laboral y en los que se realizan campañas de amplia difusión para reducir el estigma.

Para las empresas mexicanas que buscan ganancias de los mercados abiertos y de libre mercado, el implementar políticas laborales efectivas de reducción del estigma relacionado al VIH son elementos clave a considerar. Conforme se vayan dando los grandes cambios económicos en México, aquellos que las hayan implementado tendrán una ventaja competitiva clara sin importar las tasas de infección por VIH. Aquellos que mantengan políticas de exclusión están creando una desventaja innecesaria para si misma.

■ Productividad más alta

El monitoreo de exclusión para individuos VIH-positivos en el momento de solicitar trabajo se ha mencionado como una herramienta de "manejo de riesgo". De hecho, dichas prácticas dirigen la prevalencia actual del VIH en una plantilla laboral oculta lo que se traduce en un imposible manejo efectivo del riesgo.

La Encuesta Corporativa 2004 demostró inclusive en las 20 empresas estadounidenses más importantes en México que los departamentos de RH están al tanto que tan solo una pequeña fracción de sus empleados VIH-positivo trabajan para ellos.

Los empleados que ocultan o no saben su estado serológico probablemente no reciben tratamiento médico cuando es más necesario. Por lo tanto, estos empleados se enfermarán, representarán grandes gastos médicos y probablemente morirán. Lo anterior no solo significa una tragedia humana, sino además representa un costo para la empresa que ha invertido en el reclutamiento, capacitación, productividad y retención de dichos empleados.

Un gerente informó que ningún seguro médico ofrece tratamiento para VIH, realizado por la compañía; sin embargo, varios empleados VIH-positivos informaron sobre sus pólizas de seguro de vida. En su opinión, estos empleados buscaron tratamiento médico ya sea a través de ayuda gubernamental o no buscaron tratamiento alguno y que la confidencialidad entre el asegurado y los empleados previno a la compañía de ofrecer ayuda a dichos empleados.

El manejo efectivo del riesgo y la maximización de la productividad de una empresa no son posibles, a menos que la empresa esté totalmente al tanto de la prevalencia de VIH entre sus empleados.

Todas las empresas encuestadas informaron que ningún empleado que haya informado acerca de su estado VIH-positivo se le ha despedido, y la gran mayoría informó acerca de sus políticas de confidencialidad. Esto es un buen inicio. Será necesario ir un paso adelante para reducir el estigma y evaluar la verdadera imagen del VIH/SIDA en el área laboral y una vez que se logre, las empresas serán capaces de asegurar que su inversión en el talento es en los rendimientos de productividad que están buscando.

■ Reducción de Costos y Ganancias a Largo Plazo

Mientras que el cuestionario de la Encuesta Corporativa 2004 no exploró el seguro médico del empleado, este punto surgió en cada una de las entrevistas realizadas al departamento de RH. La tendencia fue evidente en las empresas

encuestadas. Casi todas ellas cubren el tratamiento para VIH/SIDA de alguna u otra forma; aunque el gobierno federal ofrece asistencia a todos los mexicanos que viven con VIH/SIDA. Sin embargo, la mayoría de estos planes tienen periodos de exclusión que van de los seis meses a los dos años para VIH/SIDA y/o enfermedades importantes.

En todos los casos, el costo de cobertura del SIDA es la razón por la cual existen estos periodos de exclusión o limita los beneficios. Una compañía que realiza el monitoreo médico para sus solicitantes de empleo y rechaza contratar personas con VIH dijo que lo hace por los costos médicos que esto representa.

Las empresas mencionaron las mismas bases para limitar o excluir a un empleado de los beneficios en diferentes países y a diferentes etapas de la epidemia mundial, incluyendo Estados Unidos. Sin embargo, las mejores evidencias muestran que una intervención médica temprana y efectiva puede permitir que el VIH sea una enfermedad controlable para la mayoría de las personas y reducir enormemente los costos médicos a largo plazo para los empleados VIH-positivos.

Por lo tanto, una combinación del incremento en la realización voluntaria de la prueba, la protección de la confidencialidad para el empleado que informa al personal de RH sobre su estado serológico y una cobertura médica total al momento de recibir un resultado de VIH-positivo se traduciría en un costo menor total tanto para la empresa como para la aseguradora. Esto ha sido la base para empresas en países como Estados Unidos, Brasil y Sud-África para negociar primas más bajas como intercambio de políticas y programas laborales efectivos. En algunos casos, las aseguradoras han otorgado y pagado algunos de los programas de educación y realización voluntaria de la prueba.

El hecho de realizar esta práctica de negocios como un estándar en México, permitirá que la productividad de los empleadores y las agencias de seguros sea una propuesta de ganar-ganar.

De hecho, hasta que el estigma no se reduzca o elimine en el área laboral de las empresas, ninguno de estos beneficios económicos se pueden realizar. Por lo tanto, es en el interés de cada empresa mexicana enfrentar directamente el estigma relacionado al VIH.

El Reto a Seguir

Los datos de la Encuesta Corporativa 2004 demuestran que algunas de las empresas líderes en México están construyendo una base sólida para reducir el estigma relacionado al VIH en el área laboral. Dados los esfuerzos que se incrementan por parte del gobierno mexicano y el diálogo creciente y colaboración entre el gobierno y las organizaciones no gubernamentales, el sector privado se coloca en un rol decisivo en este importante cambio de mejores prácticas que sean benéficas para los mexicanos y sobre todo para la economía de México.

Las empresas y organizaciones estadounidenses tienen un rol importante en México ya que las experiencias recolectadas sobre el éxito en Estados Unidos es una contribución valiosa para el esfuerzo de reducción del estigma relacionado al VIH/SIDA en México. La mayoría de las empresas encuestadas describen la erradicación del estigma como una cuestión de valores sociales y no sólo como una consideración económica. Existe al respecto, un común acuerdo entre estadounidenses y mexicanos, lo cual es la base para una relación que sigue.

El Proyecto de Responsabilidad sobre SIDA seguirá promocionando el liderazgo corporativo en el esfuerzo de reducción del estigma y trabajará con sus socios para ofrecer a las empresas en México la oportunidad de explorar nuevas e innovadoras formas de mejorar las políticas laborales relacionadas con el VIH/SIDA, incrementar esfuerzos de educación y prevención entre sus empleados, fortalecer la confidencialidad entre los empleados y la gerencia y motivar para la realización de actividades filantrópicas y de la comunidad en actividades relacionadas con el SIDA.

México es un líder en la economía mundial y es un modelo para América Latina y el hecho de tener un avance en el esfuerzo mundial por reducir el estigma relacionado con el SIDA, tendrá sus ramificaciones más allá de sus fronteras.



Encuesta Corporativa de ARP, 2004

	SI	NO	n/a
1. ¿Existen políticas específicas acerca de enfermedades graves o de discapacidad en el lugar de trabajo, en su empresa?	14	6	
2. ¿ Existen en su compañía políticas específicas que se refieran específicamente al VIH/SIDA en el lugar de trabajo?	7	13	
2a. ¿ Existe algún tipo de capacitación a nivel gerencial sobre políticas específicas relacionadas con el VIH/SIDA?	5	2	13
3. En su compañía, ¿se ofrecen o facilitan materiales educativos, cursos o actividades para los familiares de los empleados, relacionadas con la salud?	16	4	
3a.¿Tienen alguna referencia al VIH/SIDA?	9	7	4
4. ¿Su empresa ofrece a los empleados cursos o pláticas acerca del VIH/SIDA?	12	8	
4a. Estos cursos o pláticas, ¿incluyen aspectos relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo?	7	5	8
5. ¿Ofrece su compañía la participación en o el fomento de actividades filantrópicas, como donativos, voluntariado, recaudación de fondos o similares?	18	2	
5a. ¿Alguna de estas actividades ha estado relacionada con el VIH/SIDA?	6	12	2

Encuesta Corporative de ARP, 2004



	SI	NO	n/a
6. En su compañía ¿para la selección de personal se toman en cuenta criterios médicos?	11	9	
6a. ¿Se toma en cuenta el VIH?	2	9	9
7. Si un solicitante de empleo declara que es seropositivo al VIH ¿su compañía declinaría de emplear al solicitante por su condición de salud?	2	18	
8. Si un empleado informa que es seropositivo al VIH, ¿su compañía terminaría con la relación laboral por su condición de salud?	0	20	
9. Si un solicitante de empleo o un empleado informa su condición de salud (seropositivo al VIH), ¿cuenta su compañía con una política de mantener dicha información con carácter de confidencialidad?	18	2	
9a. ¿Existe en su compañía un sistema en el lugar de trabajo para reportar violaciones a su política de confidencialidad?	17	1	2

NOTAS SOBRE EL MATERIAL FUENTE

Además de los datos incluidos en este informe de la Encuesta Corporativa de ARP, 2004 y las entrevistas con los gerentes de las empresas participantes, se incluyen datos de referencia obtenidos directamente del Programa Nacional de SIDA de la Oficina de la Casa Blanca en Estados Unidos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos, del Centro Nacional para la Prevención y Control VIH/SIDA/ITS (CENSIDA) en México y de las siguientes publicaciones:

Infoplease.com. *Mexico (Country Almanac Listing)*. <http://www.infoplease.com/ipa/A0107779.html>. Pearson Education, publishing as Infoplease, 2002-2004.

Latin Business Chronicle. *Top Economies (Statistics: GDP)*. <http://www.latinbusinesschronicle.com/statistics/gdp/ranking.htm>. LBC 2004.

Rau, Bill. *Workplace HIV/AIDS Programs: An Action Guide for Managers*. Family Health International, 2002. (Third Printing: June 2004)

U.S. Agency for International Development, Bureau of Global Health. *Country Profile: Mexico*. Prepared by TvT Global Health and Development Strategies/Social & Scientific Systems, Inc., under the Synergy Project. (June 2003)

World Bank Group. *Mexico Country Brief*. <http://www.worldbank.org/mx>. April 2004.

AGRADECIMIENTOS

Este informe fue escrito en inglés por Kevin Ivers del Center Strategies (Washington, D.C.) bajo el contrato del Proyecto de Responsabilidad sobre SIDA (ARP), y se tradujo al español por Yuria Rojas del Proyecto POLICY. Esta encuesta fue diseñada por Kevin Ivers, Mary Kincaid y Courtney Bickert de Futures Group y Pablo Magaz de CEDPA/Proyecto POLICY, así como por Abner Mason, Richard L. Tafel y Robert J. Kabel de ARP.

El estudio de caso y las entrevistas de investigación entre las empresas participantes las realizaron Elizabeth Muriel Mallas del Proyecto POLICY, Kevin Ivers, John Moody, Richard L. Tafel, Robert J. Kabel, Yuria Rojas, Pablo Magaz y Varuni Dayaratna de Futures Group.

Este informe es producto del Programa de Reducción de Estigma del Proyecto de Responsabilidad sobre SIDA, el cual fue diseñado con base en dos décadas de experiencias recolectadas y de la participación de personal de ARP, socios y consultores en el desarrollo de políticas efectivas para VIH/SIDA, programas y estrategias de respuesta en Estados Unidos y a nivel mundial. Durante este tiempo, cientos de personas del gobierno, del sector privado, organizaciones políticas, no gubernamentales y de servicio han contribuido valiosamente al conocimiento y pensamiento estratégico que se representa en las metas y objetivos de este programa. Quisiéramos agradecer a todos aquellos involucrados, incluyendo a aquellos que han fallecido, cuyo conocimiento, críticas y puntos de vista han dado forma a políticas corporativas, nacionales y mundiales para mejorar la lucha contra el VIH/SIDA y cuya contribución fue esencial para el desarrollo del modelo del Programa de Reducción del Estigma en México.

Las personas encargadas de la revisión de este informe incluyen a Ken Morrison del Proyecto POLICY, Gary Deaton de la Cámara de Comercio de Estados Unidos en México, Nancy Alvey de USAID/México, Mary Kincaid, Elizabeth Muriel Mallas y Varuni Dayaratna.



