

# OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE VIH

Clínica de Igualdad y no Discriminación, impulsada por el Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas", que forma parte de la Clínica Jurídica de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid, y en colaboración con la Federación Trabajando en Positivo y con la Cátedra de Empresa y Derechos Humanos del Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas".

# PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

- Alcalde Valverde, María
  - Carriedo Martínez, Antea
  - Castillo Javier, José Jóríbe
  - González Miranda, Grecia
  - Janampa Almora, Juan José
  - Rojas Buendía, María del Mar
  - Sánchez Martínez de Irujo, Marta
  - Sotelo Torres, Renato
  - Tordesillas Escudero, Elena
- Con el apoyo de:
  - Barranco Avilés, M. Carmen
  - Blázquez Agudo, Eva María
  - Garrido Suárez, Hilda
  - Gómez Caballero, Julio
  - Quintero Lima, María Gema
  - Sebastián Barrio, Raquel

# PUNTO DE PARTIDA

- El artículo 10 de la Constitución, en el marco del Título I “de los derechos y deberes fundamentales” reconoce, en su primer párrafo, la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social.
- La Carta Magna, consagra en su artículo 35 el derecho al trabajo como un derecho fundamental y como un deber de todos los españoles que, conforme con la garantía de igualdad que salvaguarda el artículo 14, **no admite actos discriminatorios por circunstancias o condiciones sociales o personales como puede ocurrir cuando una persona es portadora del VIH.**
- Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores nos revela:
  - 1) el *derecho y el deber de ocupación efectiva*;
  - 2) el *derecho a un trato igual o a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados*;
  - 3) el *derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad*; y,
  - 4) el *derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene*.

# ESTRUCTURA /CONTENIDO DEL INFORME

- **Desigualdad y Discriminación por razón de VIH en el ámbito laboral:**
  - Ámbito Interno.
  - Ámbito Internacional y Regionales Europeo e Interamericano.
- **Obligaciones jurídicas sobre aspectos relacionados con los trabajadores que viven con VIH y con sida en el ámbito de la Empresa:**
  - Las obligaciones del empresario anteriores a la relación laboral.
  - Las obligaciones del empresario durante el desempeño del trabajo.
  - La suspensión del contrato de trabajo.
  - El despido, o el/los cambio(s) en las condiciones de empleo, extinción de la relación laboral.
  - Los deberes del trabajador.
  - Las obligaciones del empresario en el trabajo autónomo.
  - La negociación colectiva.

# ESTRUCTURA /CONTENIDO DEL INFORME

- **Compromiso a favor de la no discriminación de las personas con VIH en los entornos laborales. Una cuestión de Responsabilidad Social:**
  - La Responsabilidad Social Corporativa y el VIH.
  - La singularidad de las PYMEs y la RSC.
  - El VIH en el mundo laboral como prioridad internacional: los objetivos de desarrollo sostenible.
- **La RSC y el VIH/SIDA en el Marco Internacional de las Naciones Unidas y, la Estrategia y el Plan Europeos.**
- **Empresas y Derechos Humanos: Concreción de políticas y procedimientos empresariales responsables con el VIH.**

# COMPROMISO EN FAVOR DE LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON VIH EN LOS ENTORNOS LABORALES

- 1) La obligación de cumplir con las políticas gubernamentales.
- 2) La obligación de cumplir con las normas estatales que garantizan medidas especiales de protección a la salud y asistencia a la discapacidad.
- 3) La obligación de procurar aplicar el principio corrector de igualdad de trato que puede exigir medidas especiales vigentes y considerar diferencias no discriminatorias (igualdad de trato como diferenciación).
- 4) La obligación de respetar el derecho humano a un trato justo de los trabajadores.
- 5) La obligación de la empresa de reconocer y valorar la diversidad, estableciendo la igualdad de oportunidades como principio de su gestión.

RESPONSABILIDAD SOCIAL  
CORPORATIVA DE LAS EMPRESAS  
EN MATERIA DE VIH

# PRINCIPIOS RECTORES DE EMPRESAS Y DDHH – NACIONES UNIDAS

## Los principios rectores de Empresas y DDHH

Concretan el Marco Proteger, Respetar y Remediar.

## Tienen un carácter...

No vinculante.

## En cuanto a su contenido

Detallan las implicaciones para las empresas de las obligaciones internacionales en materia de Derechos Humanos. Señalan sus puntos débiles y mejoras posibles.



# COMPONENTES ESTRUCTURALES BÁSICOS DE LA RSC EN BASE A LOS PRINCIPIOS RECTORES.

## Compromiso Político

- Declaración Pública que exprese los compromisos, responsabilidades y expectativas con respecto al VIH.

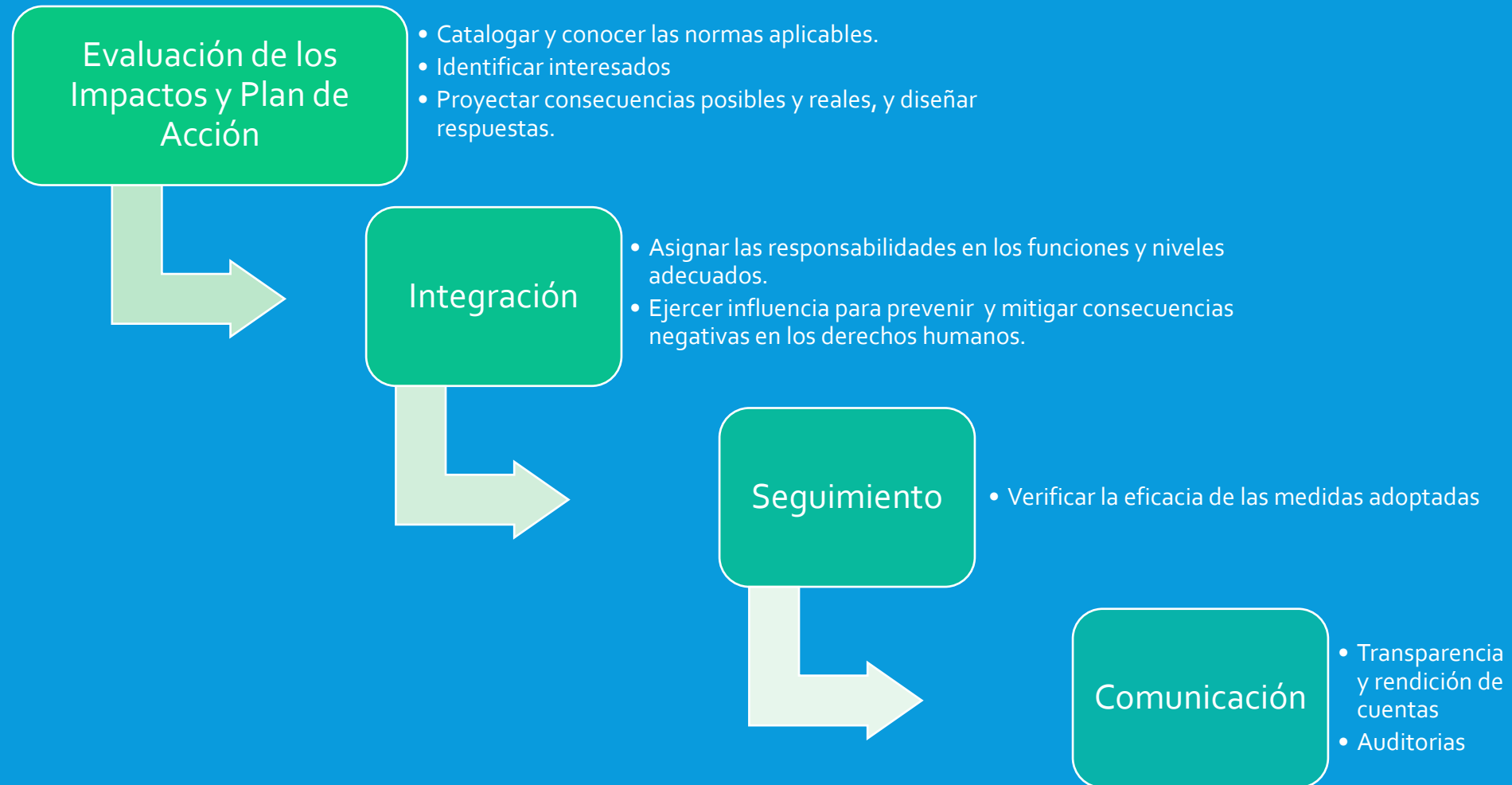
## Prácticas de debida diligencia

- Conjunto de medidas aplicadas con el fin de prevenir, mitigar, reparar violaciones reales y potenciales sobre DDHH.

## Reparación

- Mecanismos de reclamación a nivel operacional.

# PRACTICAS DE DEBIDA DILIGENCIA A NIVEL OPERACIONAL



# EVALUACIÓN DEL IMPACTO

PARTE INTERESADA	IMPACTO	ACCIÓN PREVENTIVA	ACCIÓN DE MITIGACIÓN	ACCIÓN DE RESTITUCIÓN Y/O REPARACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• TRABAJADOR</li> <li>• DIRECTIVO</li> <li>• ACCIONISTA</li> </ul>	<p>Negligencia en la determinación y atención del propio estado serológico respecto del VIH por temor a estigmatización o despido</p>	<p>Realizar actividades de concienciación (en horario laboral) sobre la prescindencia del VIH y Sida para seguir ejerciendo una vida productiva si se toman las medidas oportunas a través de un tratamiento adecuado,</p> <p>Manual interno sobre VIH y Sida</p> <p>Información sobre VIH (folleto, boletín, afiche, revista, etc.)</p>	<p>Facilitar pruebas voluntarias y confidenciales de detección del VIH/SIDA para alentar a los trabajadores a que determinen su estado serológico y, a partir de allí, adopten las medidas apropiadas</p>	
	<p>Daño emocional por estigmatización en el entorno laboral</p>	<p>Realizar actividades de concienciación (en horario laboral) sobre la prescindencia del VIH y Sida para seguir ejerciendo una vida productiva si se toman las medidas oportunas a través de un tratamiento adecuado,</p> <p>Manual interno sobre VIH y Sida</p> <p>Información sobre VIH (folleto, boletín, afiche, revista, etc.)</p>	<p>Evaluación del cumplimiento de las labores de capacitación en los niveles y funciones encargadas dentro de la empresa</p>	<p>Atención psicológica oportuna y suficiente</p>

# REPARACIÓN

## Amonestación

Medida de reparación, consistente en la advertencia que se hará hacia los agentes discriminadores (en caso de conocer su identidad) y en caso de desconocimiento de la identidad de éstos, se tratará de una amonestación general, con la finalidad de encauzar su conducta en el correcto desempeño de sus funciones, conminándolos a no repetir las acciones/omisiones/prácticas que dieron origen a la discriminación, considerando las mismas moralmente indeseables no solo para la empresa sino también para toda la sociedad.

## Compensación

Medida de reparación cuando la restitución de la situación no es posible por producirse situaciones severas tales como trastornos psicológicos a consecuencia de tal discriminación, en las que entrara en juego el resarcimiento, que puede ser pecuniario, por el daño sufrido o de otra índole con el fin de mejorar o costear el tratamiento de salud, además evitar la vía judicial.

## Disculpa pública o privada

Pronunciamiento que realiza la propia dirección empresarial o recursos humanos en nombre de la empresa hacia la víctima, mediante la cual reconozca su responsabilidad por la acción/omisión/práctica discriminatoria que se ha producido en el entorno laboral y su falta de diligencia debida por el desconocimiento o paliación del mismo. Pudiendo ésta, ser pública o privada, atendiendo a la naturaleza del caso y a la protección de la identidad de la persona con VIH y que de no ser así, pudiese ser la ampliación de esa discriminación sufrida tanto para la persona con VIH como para las personas que conviven con él/ella.

## Garantía de no repetición

Consistentes en el conjunto de acciones encaminadas a evitar futuras discriminaciones laborales por motivo de VIH además de corregir los factores que originaron la primera discriminación producida/observada.

## Medidas de rehabilitación

Consistentes en facilitar a la víctima a hacer frente a los efectos sufridos por causa del acto/omisión/ práctica social discriminatoria por razón de VIH.

# REFLEXIONES FINALES

- Es recomendable que las Empresas comprometidas con iniciativas que promuevan la igualdad y no discriminación en la ocupación de las personas con VIH, así como el respeto al derecho a su intimidad, apliquen estrategias como las expresadas en presente a los fines de asegurar que la no discriminación será transversal a las acciones y decisiones que tome la empresa.
- El respeto a la igualdad, no discriminación e intimidad de las personas son obligaciones jurídicas establecidas en el ordenamiento jurídico español. Ir más allá de la ley, como estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, exige no solo que se declare públicamente o se exhiba una certificación que avale su compromiso con estos derechos sino que requiere la concreción de prácticas de debida diligencia como las expresadas anteriormente que materialicen el compromiso de la empresa.
- Las auditorías externas son de gran ayuda para las Empresas, en particular aquellas consideradas como Grandes Empresas, Empresas Transnacionales u otras Empresas Comerciales, ya que mejoran el contenido de la información provista en materia de cumplimiento de los compromisos empresariales con los Derechos Humanos aquí abordados y, al mismo tiempo, otorgan mayor credibilidad.
- En la base de una buena estrategia de Responsabilidad Social Corporativa se encuentran los principios de Transparencia y Rendición de Cuentas, por ello se hace imperante que las empresas comuniquen los resultados que han brindado las acciones aplicadas para materializar su compromiso político.

GRACIAS