

Manual de Buenas Prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito de la Administración General del Estado y de las entidades del sector público institucional estatal.

1. Introducción

Este Manual de Buenas Prácticas se ha realizado en el marco del Convenio entre la Dirección General de Salud Pública del Ministerio de Sanidad, la Coordinadora Estatal de VIH y Sida (CESIDA) y la Universidad de Alcalá, para el desarrollo de acciones en el marco del “Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de Trato asociada al VIH” (en adelante, Pacto Social).

El Pacto Social es una iniciativa impulsada desde el 27 de noviembre del año 2018 por el Ministerio de Sanidad que se plasma en una declaración de intenciones consensuada y suscrita por los agentes sociales e institucionales clave en la respuesta al VIH, cuyo objetivo es eliminar el estigma y la discriminación asociados al VIH y al sida en diferentes ámbitos y esferas de la vida: laboral, sanitario, educativo, de servicios sociales o jurídicos, de vivienda o de prestaciones y seguros [1].

Tres días después de la presentación pública del Pacto Social, se puso en marcha la primera medida: la aprobación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018, por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público [2], con el impulso de la Secretaría General de Función Pública.

Con carácter previo al Acuerdo, las personas con enfermedades como el VIH, la diabetes, la enfermedad celiaca o la psoriasis estaban excluidas de una serie de procesos selectivos por situaciones médicas no justificadas con el actual estado de la ciencia. Sin embargo, los avances científicos evidencian que estas enfermedades, por sí solas, no tienen por qué suponer una limitación en el desempeño profesional, sin perjuicio de que en los procesos selectivos se puedan exigir pruebas físicas o controles médicos que la persona candidata no supere.

El Acuerdo dio lugar a la revisión y modificación de los cuadros de exclusiones médicas, eliminándose las limitaciones relacionadas con el VIH en las convocatorias para el ingreso en la Policía Nacional, la Guardia Civil, los Cuerpos de Vigilancia Aduanera, el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, los Centros Docentes de Formación Militar, los Centros Docentes de Formación para la incorporación a las Escalas de Tropa y Marinería y la Escuela Nacional de Policía y los Centros Docentes

de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil [3], así como a la modificación de las órdenes que contenían los cuadros médicos de exclusiones para la Policía Nacional y para la Guardia Civil, a través del Real Decreto 326/2021, de 11 de mayo, por el que se aprueba el cuadro médico de exclusiones para el ingreso en la Policía Nacional y la Orden PCI/155/2019, de 19 de febrero, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil.

Como consecuencia de ello, se ha producido un importante cambio normativo que garantiza que el diagnóstico del VIH deje de ser un impedimento para el acceso a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado [3].

Este Acuerdo ha contribuido a situar a España como pionera en esta política pública de democratización en el acceso al empleo público, y con él se ha dado un paso muy importante para garantizar la igualdad de toda la ciudadanía y poner fin a estigmas injustificados.

Se trata de un avance histórico, realizado en diálogo con el colectivo, que pone fin a una exclusión basada más en prejuicios sociales que en la evidencia científica, puesto que, desde 1988, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mantienen que no hay riesgo de adquirir o transmitir el VIH en la mayor parte de las ocupaciones, incluyendo a todas las personas trabajadoras, con independencia de la modalidad o régimen laboral y en todos los lugares de trabajo [4].

Con ello, España se pone a la cabeza en la eliminación de esta desigualdad, mientras otros países comienzan a seguir el ejemplo, como el caso de Reino Unido, que en diciembre de 2021, anunció que se iba a trabajar en una reforma legal para terminar con la exclusión en el ejército de las personas con VIH.

No obstante, aún queda espacio para continuar avanzando con buenas prácticas que consoliden los pasos ya dados para que las personas con VIH puedan acceder, mantener o desarrollar un empleo en igualdad de condiciones que otras personas y colectivos.

Por este motivo, mediante este Manual se ofrece a la Administración General del Estado y a las entidades del sector público institucional estatal buenas prácticas para que puedan promover la igualdad de oportunidades laborales hacia el colectivo de personas con VIH.

2. Buenas Prácticas asociadas al VIH en la Administración General del Estado y en las entidades del sector público institucional estatal

BLOQUE I: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1. Procesos de selección.

El acceso a la Función Pública se llevará a cabo conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la superación por las personas aspirantes de todas las fases que integran los distintos procesos de selección.

En aquellos procesos en los que se exijan pruebas selectivas de carácter médico, físico o psicométrico, no sólo se valorará el diagnóstico de los informes médicos sino la situación clínica de la persona aspirante.

Cuando se incluya una entrevista personal para medir la aptitud psico – física de las personas aspirantes, como requisito previo, se evitará solicitar durante la datos de carácter personal o preguntar por aquellas cuestiones personales que no sean requeridas de forma específica para el adecuado desempeño del puesto de trabajo al que se presenta la persona candidata, especialmente aquellas que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquier motivo.

No obstante, ante preguntas relacionadas con comportamientos o circunstancias privadas de la persona candidata, ésta podrá negarse a contestar, sin que ello suponga su exclusión del proceso de selección o se pueda interpretar como un incumplimiento de su obligación de buena fe y diligencia en el puesto de trabajo.

En la convocatoria de aquellas ofertas de empleo público que exijan pruebas selectivas de carácter médico, físico o psicométrico, se incluirá la referencia al Acuerdo del Consejo de Ministros del 30 de noviembre de 2018, especificando que el mero diagnóstico de enfermedad celiaca, diabetes mellitus, psoriasis o la infección por VIH no podrá argumentarse como motivo de exclusión de una persona aspirante.

Los procesos selectivos incluirán exclusivamente criterios relacionados con los perfiles profesionales, evitando la discriminación por razón del VIH o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las entrevistas personales se basarán en pruebas y preguntas específicas para el puesto de trabajo, evitando realizar aquellas relacionadas con datos o cuestiones personales.

2. Reconocimiento médico.

En los procesos de selección que incluyan un reconocimiento médico para medir la aptitud psico – física de las personas aspirantes no se incluirá la prueba de detección del VIH ni se pedirá la presentación de diagnósticos sobre dicha infección.

En cuanto a los reconocimientos médicos periódicos para validar la aptitud psicofísica del personal, se garantizarán la voluntariedad; la pertinencia de todas las pruebas realizadas; el consentimiento previo y la confidencialidad.

Si se incluyen exploraciones añadidas a las que forman parte de un reconocimiento médico habitual, se tendrán que justificar los motivos para su inclusión. Además, siempre se informará de forma expresa a la persona trabajadora sobre todas las pruebas médicas que se le vayan a realizar, sin que entre ellas esté justificada la realización de la prueba de detección del VIH.

En el caso de utilizar modelos de autodeclaración de salud previa al reconocimiento médico, se especificará claramente que los datos de salud a declarar, así como el historial médico, medicación prescrita e informes médicos al respecto, serán únicamente aquellos que puedan afectar a la capacidad laboral del personal, eximiéndole de la obligación de comunicar cualquier otra enfermedad, problema de salud o tratamiento que padezca la persona, pero que no tenga un impacto en su actividad o rendimiento profesional.

Si se emplean modelos de autodeclaración de salud previa al reconocimiento médico, se solicitarán únicamente datos de salud relacionados con la capacidad médica laboral del personal, pero no aquellos que no tengan un impacto en su actividad o rendimiento profesional.

3. Confidencialidad del diagnóstico

La dignidad y la intimidad son derechos fundamentales, cuyo objetivo es garantizar la esfera íntima de las personas. Por ello, en los procesos de selección para acceder a puestos del sector público, se deberá garantizar el respeto de los citados derechos, así como a la confidencialidad.

En el ámbito laboral se respetará el derecho a la intimidad de la persona trabajadora

con VIH, que no tendrá la obligación de comunicar dicha condición a su entorno laboral.

Los datos sobre la salud en el ámbito de la relación laboral solo podrán ser tratados por los servicios que así lo requieran en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, de conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos.

En el caso de que cualquier miembro del entorno laboral conozca que un compañero o compañera de trabajo tiene el VIH, en ningún caso deberá revelarse esta información, ya que forma parte de la esfera de privacidad de la persona y supone una violación a su intimidad.

Los datos sobre la salud del personal únicamente estarán al alcance para aquellos servicios que así lo requieran en el ámbito de sus competencias de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación y de conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos.

BLOQUE II: CAPACITACIÓN

4. Adaptación o modificación de funciones.

El VIH no suele tener una implicación significativa en la capacidad de la persona para desarrollar de forma adecuada las funciones relacionadas con su puesto de trabajo.

Por tanto, en la mayoría de casos en los que se conozca que una persona trabajadora tiene VIH, no será necesaria una modificación de sus condiciones laborales, un cambio o adecuación de funciones o la adaptación del puesto de trabajo.

En casos excepcionales, como el de las personas con VIH que no responden al tratamiento antirretroviral o que presentan ciertas comorbilidades que afectan a su funcionalidad laboral, con el fin de proteger la salud de la persona trabajadora y en función de los riesgos específicos asociados a cada puesto de trabajo, se podrán llevar a cabo estas modificaciones.

Se respetarán las condiciones y funciones laborales del personal con VIH, excepto si fuera necesario para una mejor protección de su propia salud.

5. Salario y oportunidades de promoción interna.

Se favorecerá la igualdad de trato y de oportunidades para todo el personal en la

asignación de funciones, salario, beneficios u oportunidades de formación o promoción, así como en la evaluación del desempeño que se realizará en base al cumplimiento de objetivos y tareas marcadas, sin que el VIH o cualquier otra condición o circunstancia personal o social sea determinante.

La igualdad de trato y de oportunidades se promoverá en la asignación de funciones, salario, beneficios y oportunidades de formación y promoción dentro de la entidad.

BLOQUE III: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

6. Sensibilización

Es necesario expresar y visibilizar el compromiso con la generación de estrategias de información, sensibilización y educación sobre la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH.

La capacitación del personal a partir de información precisa, actualizada y basada en datos empíricos sobre el VIH permite reducir la creencia errónea sobre la fácil propagación de la infección al compartir un espacio de trabajo con una persona con VIH, así como eliminar los prejuicios y el estigma asociados a la misma que generan situaciones de discriminación. Asimismo, supone una medida que contribuye a la promoción del cuidado de la salud entre el personal.

Para ello, la Administración General del Estado y sus entidades del sector público institucional estatal podrán asociarse con organizaciones sociales, sindicales u otros organismos públicos con el fin de recibir el asesoramiento y los materiales adaptados a las acciones a desarrollar, así como apoyo para su difusión.

Se fomentará la difusión de material de sensibilización, facilitado por el Ministerio de Sanidad o de las organizaciones sociales vinculadas a la respuesta al VIH, a través de los canales de comunicación interna y externa de los que se dispone, contribuyendo así a visibilizar los retos cotidianos a los que han de hacer frente las personas con VIH.

7. Formación

En los programas de formación continua para empleados y empleadas públicas, y en los cursos selectivos para el acceso a la Función Pública en la Administración General del Estado y a las entidades del sector público institucional estatal, se favorecerá la inclusión de contenidos relacionados con la aplicación efectiva del principio de igualdad y con la no discriminación por razón del VIH o por cualquier otra condición o

circunstancia personal o social.

La igualdad de trato y la no discriminación se promoverá en los cursos selectivos para el acceso a la Función Pública y en la programación de formación continua.

Referencias

[1] Ministerio de Sanidad. *Pacto social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH* [en línea]. Madrid, 2018. 31 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022].

Disponible en:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/doc/pactoSocial_27Feb19.pdf

[2] Orden PCI/154/2019, de 19 de febrero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018, por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 20 de febrero de 2019, nº 44, p. 16.259 – 16.261. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/02/20/pdfs/BOE-A-2019-2290.pdf>

[3] Koerting, A.; et al. “Desarrollo del acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueban instrucciones para actualizar el catálogo de las causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público”. [en línea]. Revista Española de Salud Pública, 2021; Vol. 95: 3 de noviembre e1-6. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdr/om/VOL95/C_ESPECIALES/RS95C_202111184.pdf

[4] Trabajando en Positivo. *¿Existen ocupaciones de cuyo ejercicio debe excluirse a las personas con virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)?* [en línea]. Madrid, 2019. 35 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

http://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/ocupaciones_vih.pdf

Otros documentos analizados para la identificación de buenas prácticas

Ministerio de Sanidad. *Plan de Prevención y Control de la infección por el VIH y las ITS 2021 – 2030 en España* [en línea]. Madrid, 2021. 47 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022].

Disponible en:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/planNalSida/Plan_de_Prevencion_y_Control1.pdf

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida. *Manual para el sector empresarial. Trabajar juntos para acabar con el sida* [en línea]. Ginebra, 2019. 23 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/guide-for-business_es.pdf

Trabajando en Positivo. *Manual de Buenas Prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito empresarial* [en línea]. Madrid, 2019. 16 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

http://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/manual_buenas_practicas_vih_empresas.pdf

Organización Internacional del Trabajo. “*Caring for miners: Coal India Limited promotes VCT@WORK in India*”. [en línea]. 25 de septiembre de 2017. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/news-and-events/WCMS_577067/lang-en/index.htm

Naciones Unidas. *Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos* [en línea]. Nueva York y Ginebra, 2011. 43 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. *Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)* [en línea]. Ginebra, 2010. 13 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_142708.pdf

Organización Internacional del Trabajo. *Prevention of HIV/AIDS in the World of Work: A tripartite Response. A documentation of Good Practices*. [en línea]. New Delhi, 2009. 98 p. [Consulta: 2 de febrero de 2022]. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_119262.pdf