



RELATORÍA

JORNADAS

"SENSIBILIDAD EMPRESARIAL Y VIH"

25-26 DE FEBRERO DE 2010

SUMARIO

INAUGURACIÓN DE LAS JORNADAS.	Pág. 02
MESA REDONDA 1: REPRESENTANTES DE EMPRESAS.	Pág. 03
MESA REDONDA 2: REPRESENTANTES DE SINDICATOS.	Pág. 08
MESA REDONDA 3: REPRESENTANTES DE MUTUALIDADES.	Pág. 12
GRUPO DE TRABAJO DE ACCIÓN CON EMPRESAS I.	Pág. 17
GRUPO DE TRABAJO DE ACCIÓN CON EMPRESAS II.	Pág. 20
GRUPO DE TRABAJO DE ACCIÓN CON SINDICATOS.	Pág. 22



RELATORÍA DE LAS JORNADAS “SENSIBILIDAD EMPRESARIAL Y VIH”.

1.- INAUGURACIÓN DE LAS JORNADAS

A cargo de:

- Ildelfonso Hernández Aguado, Director General de Salud Pública y Sanidad Exterior.
- Tomás Hernández Fernández, Secretario del Plan Nacional sobre el Sida
- Pedro Zerolo, Embajador de ONUSIDA y Secretario de Movimientos Sociales y de Relación con las ONG’s del PSOE.
- Julio César Gómez Caballero, representante de la Federación “Trabajando en Positivo”

Pedro Zerolo.

Agradecimientos a la Federación “Trabajando en positivo”, sindicatos y Obra Social “la Caixa” por la tarea de sensibilización empresarial en VIH. Destaca la pluri-representación en un tema como éste: sindicatos, empresas, ONG, mutuas y trabajadores/as.

En la última conferencia de la OIT, en 2009, se abordó la necesidad de una norma de carácter internacional para la vinculación del trabajo y el VIH, con el fin de lograr la concienciación general en todos los países sobre la promoción e inserción laboral de personas seropositivas. Igualmente, destaca que también se han aprobado directrices contra la discriminación laboral. En este sentido, España va a ser el primer país en desarrollar leyes y directrices contra la discriminación en el mundo laboral, no sólo en el ámbito del VIH sino en otros ámbitos, a través de la iniciativa del Ministerio de Igualdad.

Por último, y haciendo referencia al estudio FIPSE sobre la Integración Laboral de las personas con VIH (2009), se destaca que 1 de cada 4 trabajadores con VIH es discriminado en el mundo laboral.

Tomás Hernández Fernández.

En 1996 hay un cambio importante porque aparece el TARGA. Antes, la calidad de vida de las personas con VIH era diferente. Ahora es más que aceptable, parecida a otras enfermedades crónicas. Es una situación nueva y debemos afrontar otras necesidades. Es un reto del siglo XXI de Salud Pública, porque se caracteriza por la discriminación que lo diferencia de otras enfermedades, básicamente porque al principio se asoció a metáforas negativas y a “población de riesgo”. Esta discriminación es una vulneración de los derechos humanos y debemos hacerle frente.

Desde la secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA se apoyan acciones como ésta, dentro del marco del Plan Estratégico Multisectorial. En el ámbito laboral, la discriminación tiene un papel importante. Según el Estudio FIPSE sobre “Integración Laboral de las personas con VIH”, **la tasa de desempleo en personas que viven con VIH es del 57% y que un elevado porcentaje de las mismas, desearían encontrar**



un trabajo. Entre los muchos motivos por los que estas personas no trabajan, la discriminación es uno de los fundamentales, causada mayormente por la falta de información. Por ello, debemos hacer llegar una información veraz sobre las vías de transmisión y las que no lo son, elemento fundamental para la integración en el mundo laboral.

“Si me contratas, te transmitiré profesionalidad” fue uno de los lemas del Día Mundial de Lucha contra el SIDA del año 2009. Junto a este lema, las subvenciones a ONG para el desarrollo de actos como el de estas Jornadas y otras iniciativas, tratan de desmitificar conceptos erróneos y favorecer la integración laboral de las personas que viven con VIH.

Ildefonso Hernández Aguado.

En el ámbito de la salud, la presidencia española en Europa ha puesto como prioridad la equidad real en temas de salud y trabajo, por lo que una de las referencias es evitar que haya discriminación en el acceso al puesto de trabajo.

El gobierno defiende valores como solidaridad, equidad y quiere trabajar en el ámbito normativo, a través de la Ley General de Salud Pública, en artículos que tienen que ver con la no discriminación relacionada con el VIH en el ámbito laboral, por ejemplo, la realización de la prueba de detección del VIH en el trabajo sin consentimiento del/ de la trabajador/a o la realización de dicha prueba con consentimiento en los casos que ésta no sea necesaria para desempeñar un puesto de trabajo concreto. Sin duda, éste es un avance en cuanto a esta norma. No obstante, desde la Dirección General de Salud Pública agradeceremos cualquier sugerencia para incorporar iniciativas a esta ley. Por ejemplo, las conclusiones de estas jornadas son necesarias.

El gobierno de España intenta hacer un buen gobierno yendo en una sola dirección en la línea de no discriminación para ganar eficiencia. Todos los actores implicados (empresas, sindicatos...) deben estar implicados. Debemos llevarlo a la práctica con proyectos, planes... para ayudar en aspectos políticos.

Julio César Gómez Caballero.

Agradecimientos a las personalidades que han participado en el Acto de Inauguración, no solo por estar presentes en él sino también por el apoyo mostrado en la preparación, organización y desarrollo de las Jornadas, más allá del nivel económico. Igualmente, agradecimientos a todos/as los/as participantes por su respuesta de interés y apoyo, puesto que para las 13 entidades que forman actualmente la Federación, es una satisfacción el poder tener la oportunidad de realizar estas jornadas. Deseo y ánimo para que estos dos días sean productivos.

2.- MESA REDONDA 1: REPRESENTANTES DE LA EMPRESA PRIVADA

A cargo de:

- Francisco Sosa, Director de Comunicación de MRW.
- Lucía Iborra, Presidenta de la Asociación de Empresarios Solidarios Valencianos - AESOV- y de la empresa Norma Agrícola S.L.
- Joan Igual, Vicepresidente de la Asociación Catalana de Empresas para Gays y Lesbianas (ACEGAL).
- Francisco de la Vega, Director Regional de la Zona Centro del Grupo SIFU.

Moderadora: **Raquel Pérez (Fundación Secretariado Gitano de Madrid).**



Francisco Sosa (MRW).

Cuando tenía 14 años y trabajar con esa edad no era delito, trabajé en un sitio donde me preguntaron qué significaba SA (Sociedad Anónima) y el empresario me dijo que era “Sin Ánima”. Tenía razón en algunas cosas. La empresa son las personas que la forman (trabajadores/as y clientes). Hay empresas con alma que quieren hacer cosas con sentido. MRW, concretamente, es una forma de entender la empresa. Se fundó en Barcelona, durante algunos momentos estuvo en quiebra pero luego su situación empezó a cambiar, hasta abrir 26 delegaciones y funcionar con sistema de franquicias. La empresa tenía otra visión y empezó a aplicar medidas que pueden considerarse de Responsabilidad Social Corporativa a principios de los años 90, por ejemplo:

a) descuentos a ONG, sindicatos, etc.; b) servicios gratuitos a personas con discapacidad, personas mayores, etc. (1 servicio gratis al mes a más de 50 km); c) plan interno dirigido a los/as trabajadores/as para la adopción de niños (3.000 € por niño/a o 6.000 €, si éstos/as tienen alguna discapacidad).

Igualmente, hemos reinventado nuestra tarea, asumiendo trabajos con fines humanitarios como la creación de bibliotecas en Latinoamérica; la recogida de prótesis y sillas de ruedas para enviarlas a países afectados por las minas antipersonas, etc. Es un concepto diferente que llama la atención incluso a otras empresas.

Estas decisiones y cambios deben venir desde los niveles altos de la organización porque si no, no es permeable al resto de los niveles de la organización.

En la selección de personas, las empresas cometen un importante error si discrimina o abusa a sus posibles trabajadores/as. El talento está donde está. Las empresas que han discriminado por distintos motivos, se han perdido muchos valores ocultos en las personas y, por tanto, han quitado talento en la empresa. La fórmula del talento es: actitud + aptitud x compromiso.

Otro de los elementos que diferencian a MRW es que el Comité de Dirección está formado por la mitad de hombres y la mitad de mujeres.

En relación a la LISMI (Ley Integral del Minusválido), ley que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores/as a tener el 2% de la plantilla con alguna discapacidad, la mayoría de empresas no la aplican y no se benefician de las bonificaciones. Las que sí lo hacen, en algún caso, es por cuestiones de marketing y reputación corporativa. ¿Quién cree realmente en lo que hace? Hay de todo. MRW es representativa en la sociedad y está cerca de la sociedad. Ha habido clientes que se han quejado del repartidor por ser seropositivo. No pasa con otras discapacidades. La empresa tiene la obligación de sensibilizar pero también es obligación de la sociedad para quitar barreras físicas y mentales. En mi caso, mi experiencia personal me ha dotado de una sensibilidad especial con estos temas.

En relación a esto, considero que hay 4 tipos de personas:

1. las que tienen como objetivo ayudar a los demás aunque se perjudiquen a ellos (bondadosas).
2. otras fastidian a los/as demás y a ellos/as mismos/as (estúpidas)
3. las que perjudican a los/as demás en su propio beneficio (malvadas)
4. quienes benefician a los/as demás para beneficiarse a sí mismos (inteligentes)

Los sociólogos dicen que todos pasamos por los cuatro grupos y el peligro está en quedarse en un grupo más tiempo que en otro.



Lucía Iborra.

Creamos AESOV, asociación de empresarios solidarios valencianos, hace 4 años como una experiencia única en España, aunque llevo 15 años en asociaciones empresariales. Lo que pasa a los/as empresarios/as es que se acercan a las asociaciones del ámbito que les ocupa para defender sus intereses. Una de las cosas a plantearse es que todos/as tenemos responsabilidad en la sociedad para aportar su granito de arena. El objetivo inicial de AESOV es conocer a más empresarios/as y crear espacios para reunirse con el fin de hablar sobre temas de Responsabilidad Social Corporativa en la Comunidad Valenciana y, especialmente, sobre cómo trasladar acciones a nuestro entorno.

La Responsabilidad Social Corporativa cuesta hacerla cumplir de forma especial en las PYMES (pequeñas y medianas empresas), ya que inicialmente ésta se enfocó para grandes empresas. Desde AESOV nos planteamos acercarla a las PYMES, como una panadería, con el fin de transmitir la capacidad que éstas tienen para hacer cosas y para tener una actitud relacionada con la Responsabilidad Social Corporativa.

Algunos de los proyectos que hemos llevado a cabo son:

a) curso de formación para modistas, puesto que había empresas textiles que tenían posibilidades de contratar a las personas que participaran en esta formación. El curso lo dirigimos especialmente a mujeres víctimas de maltratos, que no poseían experiencia laboral ni currículum y que, por tanto, no encontraban trabajo. La asociación puso el profesorado, la maquinaria y el material y, al cabo de 4 meses, 15 de 30 personas se incorporaron en estas empresas. Lo importante y fundamental fue el compromiso de estas empresas.

b) formación específica e inserción con personas con discapacidad, inmigrantes, de etnia gitana, etc. Debemos insertar 150 personas al año pero las empresas asociadas pueden trabajar en esta línea porque hay grandes empresas que tienen la capacidad para ello.

c) subvención para la elaboración de diccionarios en rumano y árabe para el sector del metal y construcción puesto que los trabajadores de estas nacionalidades no entendían las órdenes en el trabajo, prevención de riesgo laboral, etc. vocabulario clave para aumentar la comunicación entre trabajadores/as y empresarios/as.

d) promoción de una ley aprobada en noviembre de Ciudadanía Corporativa, a través de la que AESOV; el Ayuntamiento de Valencia; Fundar (Fundación de la Solidaridad y del Voluntariado de la Comunidad Valenciana); empresarios/as y trabajadores/as ... determinarán qué necesidades sociales hay (por ejemplo, en Cheste, una localidad de la provincia de Valencia, preocupan los temas relacionados con jóvenes, reforestación, personas mayores, etc. Partimos de la consideración que es necesario detectar necesidades sociales en cada territorio.

Para ello, se han realizado folletos dirigidos a las empresas a través de los que se les va a plantear su interés en ser “empresa comprometida”, entendiéndose como tal el simple hecho de dejar dos horas al mes por cada trabajador/a para la formación en estos temas. De esta forma, se ha conseguido acercar el tema social a las empresas. El/la empresario/a tiene el feedback de las acciones que ha hecho, les da publicidad positiva a la población y ayuda a necesidades que el ayuntamiento o administración no está cubriendo. Consideramos importante impulsar la implicación de las empresas aunque éstas sean pequeñas.

En la misma línea, las empresas que durante dos años consecutivos hayan realizado acciones sociales van a poder ser “ciudadanos ejemplares”. Sirve como modelo a copiar por otras empresas. Es un tema pionero, costoso de realizar pero que gracias a la colaboración de la Generalitat Valenciana podrá ser desarrollado en otros sitios de la comunidad.



Con la inserción laboral y el VIH no se ha hecho nada en concreto desde AESOV pero al preguntar en mi empresa, he visto que había mucha desinformación. Si no has tenido experiencias personales, todavía hay mucho trabajo a hacer en la sociedad.

Joan Igual.

ACEGAL es una asociación nueva con muchos proyectos e ideas. Atípica porque la finalidad que tenemos es diferente a las demás. Partimos de ser una minoría, que sufrimos discriminación, pero el hecho de reunirnos ya nos da fuerza. Es una asociación que lucha también por el VIH y por la afectación del colectivo.

ACEGAL nace para protegernos, principalmente, de la administración aunque acaba desarrollando otras ideas. Barcelona tiene mucho turismo LGTB y no se había desarrollado nada en este aspecto. Hay un valor añadido en ser una empresa LGTB porque ya tiene un valor social. Se trata de reconocer este valor y organizarlo, sobretodo en momento de crisis, que no requiera mucho esfuerzo el hacer tareas sociales. Las empresas pagan como socios/as y se benefician de servicios como la visualización del Día Mundial del Sida, que lo monta todo la asociación a través de urnas, lazos, no para recaudar fondos sino para implicar a la sociedad y, sobretodo, para contribuir a la visualización de las personas que viven con VIH.

Lo que echamos en falta muchas veces son recursos humanos, más que económicos, ya que hay poca gente implicada en el trabajo.

Una de las iniciativas que hemos llevado a cabo es ingresar en PYMEC (micro, pequeñas y medianas empresas de Cataluña) con el fin de sensibilizar a las empresas desde dentro. Esta iniciativa nos ha permitido comprobar que el VIH es desconocimiento y miedo igual que todo lo relacionado con el movimiento LGTB. Si tenemos información, no deberíamos tener miedo. Por ello, el objetivo de la asociación es informar a la estructura empresarial sobre estos temas para que pierdan el miedo.

Otro objetivo que se plantea la asociación es que haya preservativos gratuitos en los locales de sexo. Como consecuencia, se ha conseguido que la Generalitat de Catalunya haya repartido 124.000 unidades en locales como saunas, puesto que consideramos que hay un gran atraso en el tema de prevención.

Francisco de la Vega.

Grupo SIFU es un grupo de centros especiales de empleo que nace en 1993 y que cuenta actualmente con 2.500 trabajadores/as (el 90% con una discapacidad de más de 33% -este tipo de centros debe contar con al menos el 70% de trabajadores/as con discapacidad-) repartidos en 28 dispositivos de otras tantas ciudades, incluida una en Portugal, aunque la legislación en este país se encuentra muy atrasada al respecto.

Grupo SIFU buscamos en los/as trabajadores/as la responsabilidad y el beneficio tanto para la persona como para la empresa. Las empresas buscan y se preocupan por el beneficio, por eso son empresas.

Las actividades que actualmente desarrollamos se encuentran relacionadas con servicios técnicos, suministros y de personal, como conserjería, limpieza o externalización de actividades empresariales, como la gestión de un almacén de vestuario de una empresa de seguridad. En todo caso, buscamos actividades que sabemos que podremos hacer.

Una línea de trabajo del Grupo SIFU se dirige al cumplimiento de la LISMI (Ley Integral del Minusválido). El 66% de empresas con obligación no la cumple, por lo que una alternativa para que éstas la cumplan son las medidas alternativas, como la compra y venta de servicios a centros especiales de empleo, donaciones, contratación de



autónomos discapacitados y/o enclaves laborales. De hecho, algunos de nuestros clientes son grandes e importantes empresas.

Algunos de los datos que podemos destacar son:

- a) 1400 personas pasaron por las instalaciones para darse de alta en el servicio durante el año pasado.
- b) 235 fueron contratadas por el centro especial de empleo, que es intermedio hacia el mercado ordinario, y a veces, es destino final de ocupación.
- c) el 8´4% aproximadamente manifiestan que son seropositivos/as.
- d) la mayoría tienen un 55 % de discapacidad física mayormente, con reorientación laboral debido accidentes de trabajo.

Para ellos/as, Grupo SIFU desarrolla numerosas acciones sociales internas, como formación ocupacional; actividades lúdicas y deportivas; ajustes personales y profesionales; voluntariado; campañas de sensibilización; convenios de colaboración; desayunos de trabajo con empresas y administración.

Otro aspecto que podemos destacar de Grupo SIFU es que trabajamos con asociaciones y administraciones para aumentar el número de candidatos/as adecuados/as y satisfacer a los clientes.

Turno de Preguntas y Debate:

- *Para Joan de Acegal: ¿Hay asociaciones de empresas parecidas a ACEGAL en otras ciudades?*

Joan Igual.

En Madrid existe AEGAL (Asociación de Empresarios de Gays y Lesbianas en Madrid) desde el año 2004. Participan en la gestión y organización del Día del Orgullo LGTB en Madrid con temas de sensibilización sobre VIH. Para más información, podéis consultar su página web: www.aegal.net

- *Para todos en general: Si una asociación llama a PYMEC o a otro tipo de asociación empresarial, ¿cuál creéis que sería la respuesta de ésta sobre acciones que pudiera incorporar? ¿Creéis que estarían predispuestos a estas iniciativas?*

Francisco Sosa.

Hay empresas que pertenecen al Global Compact, las certificadas con la ISO 8000, las que pertenecen a FORETICA ... que tienen como principio luchar contra la discriminación. Tienen una misión, visión y valores y, por lo tanto, deben escuchar esta petición. Las decisiones las toman personas concretas y puede que demos con gente que esté comprometida con el tema del VIH.

Joan Igual.

Fuimos a PYMEC a preguntar sobre el tema y el desconocimiento era total. Era importante que hubiera una empresa LGTB allí dentro para que conozcan nuestra realidad y para que los/as podamos educar. En las PYME´s cuesta entrar en estos temas, más que en la gran empresa.



Francisco de la Vega.

Hay clientes que contactan con GRUPO SIFU para cumplir la LISMI, pero tenemos una barrera: cuando hay concurso público con la administración hay etiquetas o cláusulas como la ISO 9000, etc. que son exigidas a las empresas que optan a dicho concurso. Sin embargo, no se obliga a esas empresas a que cumplan con el 2% de la LISMI. Mientras se exijan las auditorías pero no el cumplimiento de la LISMI, pocos avances podremos realizar.

Francisco Sosa.

Hay 3.800.000 de personas con discapacidad en nuestro país. ¿Cuántas personas LGTB puede haber? ¿Un 8%?. Todos/as ellos/as serían clientes potenciales para las empresas. Por tanto, es una visión de mercado. De hecho, debéis hablar al empresario en términos empresariales, no sociales, para que os escuchen.

- *Para MRW: las personas que viven con VIH tienen problemas para recoger la medicación, se podría hacer una línea de trabajo para solucionarlo?.*

Francisco Sosa.

Lo valoran muy positivamente y lo van a estudiar.

- *Pregunta para todos: actuaciones que podemos hacer para la inserción de personas con VIH. ¿se pueden establecer medidas conjuntas?*

Lucía Iborra.

Que las asociaciones trabajen juntas para dar información a las empresas sobre la situación actual del VIH.

Francisco Sosa.

Ya lo hacemos, con iniciativas como facebook, tuenti, linked in, etc. para empresas que entiendan este tipo de comunicación. El fenómeno social-media es una buena herramienta de comunicación. Son una gran oportunidad, económicas y de gran repercusión.

Hay que hacer tarea de información y educación para la visibilidad del VIH. Las pandemias mayores son el VIH y el cáncer, pero la gran diferencia entre una y otra es que la primera produce rechazo y la segunda solidaridad. Todas las empresas deben hacer la vida más fácil a las personas afectadas por VIH, así como fomentar la idea de que se puede vivir con VIH, trabajar, etc. Hay que combatir el miedo.

COFFE-BREAK

Julio Gómez, en representación de la Federación "Trabajando en Positivo" presenta la nueva página web de esta federación, www.trabajandoenpositivo.org, que estará activa en los próximos días y que contendrá información dirigida tanto a personas que viven con VIH, ONG, empresas, sindicatos como a cualquier persona interesada en general en la temática del VIH y la inserción laboral.

MESA REDONDA 2: REPRESENTANTES DE SINDICATOS

A cargo de:

- Bernat Escudero (Secretaría de Igualdad y Política Social UGT de Catalunya)
- Ángela Gancedo (Secretaría de Política Social e Igualdad de CCOO Madrid)
- Ana Sánchez de la Coba (Secretaría de Políticas sociales de UGT Madrid)



Moderadora: **Cristina Sanclemente (Ámbito Prevención)**

Ana Sánchez de la Coba.

Agradecimientos por la reflexión sobre la sensibilización por la no discriminación de las personas que viven con VIH.

Lleva desde el mes de Mayo de 2009 en esta secretaría. La UGT tiene 120 años de antigüedad luchando por los derechos de los/as trabajadores/as, así como por la igualdad y la no discriminación. Todavía se mantiene la lucha y hemos incorporado temas nuevos como es el caso del VIH. En un principio, el VIH se llevaba desde la Secretaría de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, por la preocupación sobre el tema de la transmisión. La concepción del VIH desde UGT ha evolucionado al igual que lo ha hecho la enfermedad, que ahora es crónica, y no distinta de otras en el mundo laboral. A nivel social, sin embargo, los avances relacionados con el VIH no han sido tantos como en términos médicos. Este estigma y miedo continúa provocando el rechazo sistemático. Esto dificulta su trabajo y también para los sindicatos, el luchar contra la discriminación, puesto que los/as afectados/as tampoco denuncian la situación.

Los retos actuales de la Secretaría en relación al VIH son:

a) La discriminación de las personas VIH en el mundo laboral. Esto provoca la vulneración de derechos laborales.

b) La realización de pruebas de VIH en los procesos de selección. Aunque en la jurisdicción está prohibido se continúa haciendo, tal y como han detectado y denunciado desde los sindicatos. Tener una enfermedad es confidencial y usar estos datos a nivel empresarial está prohibido. Sin embargo, la persona afectada no lo denuncia. El VIH es crónico y todo/a trabajador/a afectado/a tiene derecho a continuar en su trabajo y si tiene discapacidad por ello, debe ajustarse el lugar de trabajo.

En UGT Madrid pusimos un punto de información y orientación con este tema. Luego pasó a la Secretaría de Políticas Sociales. Así mismo, hemos editado folletos informativos para prevenir la enfermedad. Finalmente, ante casos de estigma, orientamos, informamos e incentivamos a que denuncien los casos de discriminación. Todavía existe un miedo a compartir espacios de trabajo con personas VIH. Esto es un desconocimiento de la enfermedad y a lo desconocido. Esto empieza con unos colectivos ya discriminados anteriormente (GLTB, drogodependientes, etc.). El miedo persiste en el colectivo imaginario. Las encuestas de FIPSE, manifiestan que el 90% de padres quitaría a su hijo/a del colegio si comparte aula con un/a niño/a seropositivo/a.

Igualmente, en los cuestionarios pasados a empresas, se denota este miedo y los/as trabajadores/as no quieren compartir trabajo con seropositivos.

c) Trabajo conjunto con la asociación “Apoyo Positivo” de Madrid, con el objetivo de sacar dípticos para informar y llegar a los/as empresarios/as y trabajadores/as dirigidos a evitar la discriminación y promover la denuncia de las situaciones de discriminación. Para ser efectivos, debe hacerse una intervención integral. Para ello, desde UGT utilizamos la figura de delegado de prevención de riesgos laborales que tiene más conocimientos de VIH y que puede trabajar para que no haya acoso ni discriminación en el ámbito del trabajo..

d) Formación a los/as delegados/as de forma más específica para que los/as trabajadores/as encuentren en él/ella alguien de confianza y orientación. Debe ir acompañado de una educación, formación e información de los/as propios/as delegados/as.



El objetivo de UGT es hacer extensible a otras federaciones esta formación, así como luchar por los siguientes objetivos:

- 1.- Detectar y denunciar situaciones de discriminación
- 2.- Favorecer la igualdad en el acceso al empleo
- 3.- Promover el mantenimiento del puesto de trabajo. Cuando los/as compañeros/as se enteran que alguien tiene la enfermedad, una de las consecuencias más habituales es que el/la trabajador/a seropositivo/a, antes que le despidan, toma la decisión de dejar su puesto de trabajo. Un ejemplo es un chico de 35 años seropositivo que se sentía rechazado y dejó el trabajo aunque parecía que era una percepción subjetiva. Debe darse otro mensaje diferente a los afectados del rechazo, ellos/as no son diferentes.

Ángela Gancedo.

Desde CCOO partimos que el ámbito laboral es un reflejo social en esta y otras problemáticas. La situación actual supone mantener a las personas con VIH en una permanente discriminación. El empleo no es solo el mantenimiento económico de la persona sino una forma de socialización, autoestima y otros valores.

Partiendo de esta base, la percepción social y laboral del VIH en el tiempo ha cambiado, desde el miedo a la marginación a la visibilización. Todo ello dificulta la actuación sindical.

Con la colaboración de la asociación "Apoyo positivo" de Madrid, hicieron, en noviembre de 2008, un sondeo para ver la situación en el propio sindicato en relación a la imagen que tenían sobre el VIH los/as afiliados/as y así reorientar su actuación como sindicato: el resultado fue que sólo un 2% conocían personas con VIH, que el 58% cree tener la información correcta y que solo el 12% consideran que están seguros/as de tener la información correcta.

Por ello, hay que seguir trabajando en la información. La falta de visibilización causa una falta de necesidad de intervención en este tema. Según los datos que tenemos, la gente no dice su condición de seropositivo/a. Sólo lo hace el 30 % y el 22% ha sido despedido/a. Esto debe ponerse encima de la mesa. Se tiene derecho a reservar su intimidad pero no se hace visible.

Desde la perspectiva sociopolítica, los retos para CCOO son:

- a) Defensa de los derechos de las personas y mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as.
- b) Perspectiva laboral.
- c) Favorecer la inserción laboral de las personas seropositivas, que repercutirá a la propia empresa.
- d) Impulsar medidas que tiendan a cambiar las prácticas discriminatorias.
- e) Denunciar las situaciones discriminatorias
- f) Igualdad de trato, no violencia ni acoso
- g) Reflexión y autocrítica. En cuanto al abordaje de estos temas en empresas y sindicatos.

En cuanto a las estrategias de actuación a promover desde CCOO, se encuentran las siguientes:

- 1.- Atención y denuncia de casos de discriminación (Pruebas serológicas, hojas del certificado disminución, despido, acoso, dificultades para el tratamiento)
- 2.- Abordaje del tema en los marcos de participación ciudadana, en foros, mesas de representación,...



- 3.- Apoyar a la red social que trabaja con el colectivo (medidas políticas de Madrid, recortes de presupuesto, etc .)
- 4.- Visibilización de la realidad social y laboral de las personas que viven con VIH.
- 5.- Creación y fomento dentro de la propia estructura sindical de políticas y medidas de normalización y no discriminación
- 6.- Sensibilización a delegados y población trabajadora general
- 7.- Formación a delegados
- 8.- Negociación colectiva, incluir en los convenios colectivos cláusulas de no discriminación tanto en el acceso como en el mantenimiento

Bernat Escudero.

Disculpa a Raquel Gil, Secretaria de Igualdad y de Política Social de UGT Cataluña, que tenía previsto actuar como ponente pero que por razones médicas no ha podido compartir este espacio con nosotros/as.

El sindicato es un espacio de unión de trabajadores. En el estudio FIPSE realizado en Catalunya, el 25% de los/as encuestados/as no trabajaría con alguien seropositivo.

Se deben romper tópicos como que las infecciones se dan en personas jóvenes, heterosexuales, mujeres, drogodependientes, etc. La vía de más transmisión es de heterosexuales. Los prejuicios vienen dados porque ya se discrimina el mundo LGTB. .

Hay casos de discriminación pero preocupa más lo que no se ve, la discriminación al personal en las revisiones médicas. Hay empresas que los utilizan para discriminar al personal. El problema es que a los sindicatos no llegan estos casos por parte de las propias personas afectadas, por lo que es una gran preocupación. Por eso, se trabaja en los protocolos de procesos de selección. Cuando se hizo el estatuto de trabajadores en los 80, se proponía la no discriminación en el proceso de selección pero la CEOE no estuvo de acuerdo.

La propuesta desde UGT Cataluña es generar alianzas con las entidades que ya trabajan en el tema para compartir elementos y recibirlos. Por ejemplo, desde el sindicato se elaboró la “Guía de 10 respuestas sobre los derechos y el VIH en el mundo laboral”, así como se creó la red de agentes de igualdad para la no discriminación en diferentes dispositivos de toda Cataluña de UGT-. Es importante la formación de los/as delegados/as para una mayor sensibilización para que pueda ser una figura que oriente. No obstante, cuando se tienen formados/as a los agentes, resulta difícil la actuación por la no visibilización de las personas afectadas.

Turno de Preguntas y Debate:

- *Se ha aprobado el tratado de Lisboa en que hay cláusulas de servicios sociales a las administraciones. ¿Qué opináis?*

Ana Sánchez.

Hace referencia a la protección social sobretodo en tiempos de crisis, en no recortar derechos de los trabajadores. Las administraciones están obligadas a la contratación de personas en riesgo de exclusión social. La situación es complicada aunque hay factores que aumentan la vulnerabilidad: ser joven, mayor de 45, ser mujer...

- *¿En qué porcentaje están obligados?*



Ana Sánchez.

No hay obligación de tener un porcentaje en concreto, son recomendaciones, no obligaciones.

- *¿Qué se puede hacer con lo relacionado con las exclusiones en oposiciones públicas como a la policía, a instituciones penitenciarias...?*

Ana Sánchez.

Hay algunas enfermedades que pueden ser transmisibles pero desde los sindicatos se intenta hacer la tarea de no discriminación y adaptar los sitios de trabajo. Es un reto en las mesas de negociación.

CIERRE DE LA 1ª SESIÓN DE LAS JORNADAS.

BIENVENIDA A LA 2ª SESIÓN DE LAS JORNADAS.

Julio Gómez, en representación de la Federación “Trabajando en Positivo”, da la bienvenida a todos/as los/as participantes, animándoles a participar. Agradecimiento a la Fundación “la Caixa” por el apoyo, la acogida y la atención ofrecida, tanto en los días previos a las jornadas como en el desarrollo de las mismas, por todo el equipo del CentreCaixa, liderados de forma especial por Mar Barón, la directora del citado centro.

MESA REDONDA 3: REPRESENTANTES DE MUTUALIDADES DE TRABAJO Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

A cargo de:

- Dr. Jorge Guerola - Médico especialista en adicciones de la Unión de Mutuas MATEPSS, de Castellón.
- Dr. Javier Gómez – Médico Especialista en Medicina del Trabajo de MC PREVENCIÓN de Madrid.

Moderadora: **Víctor Feijoo (Comité Ciudadán Anti-SIDA de Ourense).**

Jorge Guerola.

Intentaré responder a varias de las preguntas que desde la Federación “Trabajando en Positivo” me han enviado.

1ª pregunta. ¿Comportamiento de las mutuas ante la discriminación de una persona VIH?

El estudio FIPSE confirma que la discriminación se da, no lo niego, pero no considero que es algo habitual, sino que se trata de casos anecdóticos pero que tienen un gran impacto porque una única situación de discriminación supone una importante falta de ética.

La evolución en los estudios de la enfermedad y los tratamientos nos ha llevado a confirmar que las personas que viven con VIH lo puedan hacer con normalidad. Aunque sigue existiendo el miedo al riesgo en la infección y la estigmatización, tenemos que destacar que la transmisión del VIH es 200 veces menor que en una Hepatitis C; en los bancos de sangre existe un control eficaz; los contactos entre los profesionales médicos y el paciente es de un 0,09; se ha controlado la transmisión vertical de madre a hijo; etc. por lo que la transmisión del VIH en el ámbito laboral no puede considerarse como un riesgo.



2ª pregunta. ¿Existe algún motivo para hacer la prueba de detección del VIH en el marco del reconocimiento médico laboral?

La respuesta general sería que no existe motivo para hacer la prueba de VIH en un reconocimiento médico para establecer la aptitud del/de la trabajador/a. No es ético ni legal hacer controles y, mucho menos, es entendible que esto sea motivo de despido.

No obstante, existen protocolos específicos para determinadas profesiones:

a) Agentes biológicos. El reconocimiento en este caso es obligatorio para los/as trabajadores/as, aunque se puede considerar más como un método de prevención más que de discriminación. No obstante, a la empresa solo se le comunica la aptitud y capacidad del/de la trabajador/a para su puesto de trabajo, nunca su estado serológico. El reconocimiento es obligatorio si existe riesgo para él/ella y/o para otras personas.

b) PIPES (Pruebas y Procedimientos Invasivos para virus sanguíneos), es decir, la tarea realizada por cirujanos, médicos en trasplantes de órganos a pacientes, etc.

En función del virus del/de la trabajador/ se aborda de una forma u otra. Si es Hepatitis B, si no se hace pipes no pasa nada, si lo haces es muy contagiosa y es necesario hacer una prueba de ADN. En el caso de la Hepatitis C, el/la trabajador/a no sería apto para realizar PIPES.

En VIH, el Ministerio de sanidad no cree que el riesgo sea significativo de médicos a pacientes y no se les obliga a esta prueba, ya que el riesgo es bajo. Por tanto, tan solo sería necesario tomar medidas para evitar la transmisión pero no exigiría que la persona dejase de hacer PIPES. Para comprobar la seguridad de estas prácticas, desde 1995 se siguió a 22.000 casos de médicos y pacientes y no se encontró prácticamente riesgo: solo se produjeron 5 casos positivos de transmisión por sangre y mucosas; no se produjo ningún caso de seropositividad por contacto de la piel y solo hubieron casos puntuales de transmisión de profesionales a pacientes.

Sin embargo, el colegio de médicos de Barcelona sí que exige que se investiguen los casos de médicos con Hepatitis y VIH para que se les aparte de sus funciones en la realización de PIPES.

Igualmente, yo personalmente, considero que las mutuas deben velar por los pacientes y que, si seguimos las políticas sanitarias de tratamiento y diagnóstico precoz del VIH que recomienda la OMS, sería necesario hacer el test de VIH a población joven porque es barato, así como a pacientes con tuberculosis y embarazadas. Si no existiera el temor a la discriminación, lo más lógico es que los servicios de prevención realizaran la prueba de detección del VIH y facilitaran, de esta forma, el tratamiento y la intervención sobre la enfermedad, como por ejemplo, se realiza con el colesterol que no es algo que afecte directamente a la aptitud del/de la trabajador/a pero que se realizan como medida de prevención. Por tanto, en términos estrictamente médicos, lo más lógico sería que las pruebas del VIH se pudieran hacer desde los servicios de prevención. Como la situación actual no responde exclusivamente a cuestiones médicas, la OMS y la OIT establecen que no se puede exigir a nadie la prueba de detección del VIH en el reconocimiento médico laboral, salvo que esté justificado, se realice con conocimiento de la persona y siempre que el diagnóstico solo se le transmita al/ a la propio trabajador/a y nunca a la empresa directamente.

3ª pregunta. ¿Podemos considerar el VIH como un riesgo laboral? Actualmente, no se reconoce como enfermedad laboral. En Francia se entiende que, para considerar la



transmisión del VIH como accidente laboral tiene que reunir las siguientes circunstancias: a) que se produzca un hecho accidental para la transmisión; b) comunicarlo a los médicos en un periodo máximo de 48 hora; c) una prueba de serología y control.

Las mutuas actualmente no tienen responsabilidad en estas actuaciones. La experiencia es que las empresas no solicitan este tipo de pruebas. A quienes las solicitan, hay que informarles no bajo criterios de las empresas, sino bajo criterios de agentes médicos.

4ª pregunta. ¿Toda persona seropositiva necesita la adaptación de su puesto de trabajo?

En cuanto a la consideración de la discapacidad de las personas que viven con VIH y su participación en el ámbito laboral, tengo que decir que ser VIH positivo no es una enfermedad, es decir, que la persona puede seguir desempeñando sus funciones en su puesto de trabajo y que, por ello, no implica directamente ser minusválido. No obstante, la persona tiene que seguir acudiendo a controles médicos y la empresa debe permitir que ésta acuda para que no se desarrolle el sida.

Por tanto, el puesto de trabajo solo se ha de adaptar si existe discapacidad pero no por ser seropositivo. Para la adaptación del puesto de trabajo, el/la médico tiene que conocer los antecedentes del paciente para tratarlo y hacer un buen seguimiento de los tratamientos (incluidos las mutuas y servicios de prevención). Esconder la seropositividad a las mutuas o servicios de prevención es un error.

5ª pregunta. ¿Es necesario especificar la discapacidad? No se debe hacer distinciones. Hay que adecuar las tareas al tipo de discapacidad y la funcionalidad de las personas y no por el hecho de ser seropositivo/a. En cuyo caso solo debe comunicarse la aptitud y nada más en referencia a al puesto de trabajo que desempeñe.

En casos de consumo de alcohol y tabaco tampoco se comunica, solo que esa persona no es apta para ciertos trabajos y el riesgo que existe, pero nunca la razón o el motivo.

6ª pregunta. ¿Qué papel han de tener las mutuas para luchar contra la discriminación por motivos de VIH? Las mutuas y la administración deben velar porque la ley se cumpla y hacer campañas para evitar la discriminación, fomentar las conductas adecuadas, las limitaciones del reconocimiento y para qué se hacen.

Tanto a los trabajadores como a las empresas es necesario explicarles que el VIH no es un riesgo para sus compañeros.

En los años 90 se hablaba de hemofílicos, homosexuales, haitianos, etc. ahora es algo que nos compete a todos y existe un tratamiento adecuado y una normalización y se debe ayudar a normalizarlo de igual manera en el trabajo.

Javier Gómez.

Intentaré aclarar en qué consiste la infección y qué se hace desde un servicio de atención, así como qué debe hacer la empresa respecto a ello.

La infección se produce por un retrovirus que se encarga de detectar y eliminar a los linfocitos y, de esta forma, multiplicarse.



En el año 1981 aparecen los primeros casos en homosexuales y hemofílicos. En ese momento, la prensa comienza a hablar de la “peste rosa”. En el año 1983 se aísla el virus, se conoce cómo actúa, qué efectos produce, etc. A lo largo de 30 años se ha conseguido que actualmente existan unos 22 fármacos para que una persona pueda llevar una vida normal.

Las principales vías de transmisión son la sangre y los fluidos. Es necesario desmitificar las vías por las que se transmite el VIH y clarificar que la convivencia con una persona seropositiva no es de ninguna manera un riesgo, es decir, se le puede tocar, comer con él, besar, abrazar, etc.

El curso clínico es variable y la evolución de la enfermedad, de 2 o 4 semanas para que aparezcan las primeras infecciones como síntomas de gripe. Entre un 50 y 70% presentan estos síntomas, pero el resto de las personas infectadas no los llegan a tener. En algunos casos, tienen una infección rápida y culminante en pocos días de SIDA.

Los datos del Ministerio de Sanidad publicados en Junio de 2009, establecen que: en 2008, existen 1.348 casos de personas afectadas de una edad de 41 años; en homosexuales la disminución ha sido del 5% a pesar de ser el colectivo de mayor riesgo y en heterosexuales son mayores los casos.

La mayoría de estos casos son hombres que se han infectado por vía parenteral y consumo de drogas y relaciones no protegidas y en mujeres 65,4% por relaciones heterosexuales, este porcentaje es menor de madre-hijo.

En España no existe ninguna ley que diga que la prueba sea obligatoria, para ello la realización se apoya en la ley de prevención de riesgos laborales y, en el caso de que el médico desvele la positividad del paciente, se le destituirá de su cargo al médico. En algunos países, la prueba de detección del VIH es obligatoria para conseguir el visado, por ejemplo, en Rusia. Se ha dado el caso de una realización de la prueba de VIH para acceder a un empleo procedente de otro país, si le da negativo le dejan entrar en el país.

La Ley General de Sanidad del año 87 establece que, en caso de extrema necesidad, se puede realizar una prueba de VIH si existiese accidente y el paciente estuviese incapacitado para dar información acerca de su serología.

Dentro de una infección por contacto sexual y si se tiene acceso a la persona, se la mantiene en exposición y se insiste en las medidas de protección, higiene y barreras. El tratamiento una vez exista la conducta es acudir a un centro donde nos informen y atiendan tanto en el accidente de trabajo como en la relación sexual antes de las 72 horas. A partir de aquí se valora el riesgo y lo que ha ocurrido para decidir si se proporciona un tipo de profilaxis o por el contrario, ésta se desaconseja.

Turno de Preguntas y Debate:

- *El lenguaje es significativo y el que han usado los profesionales médicos es diferente al que usamos las ONGs. Muchas veces se habla de diagnóstico precoz y cómo se realiza un test, la necesidad de un protocolo. Por lo que las asociaciones ven, se cree que desde los servicios médicos no se tiene tanto cuidado a la hora de informar el resultado de una prueba y, por tanto, existe la necesidad de trabajo conjunto entre ambas partes. Es necesario explicar los riesgos laborales.*

Se han nombrado a grupos de riesgo en relación a cómo se concibe desde fuera la enfermedad. En cuanto al diagnóstico precoz, cuando se da el resultado, la persona tiene miedo a hacerse la prueba, se le informa y se le quita las ideas erróneas propias de la persona desmitificando ideas.



- *Cuando nuestro Servicio de Prevención hizo el plan de prevención de riesgos laborales en nuestra entidad (Comité Ciudadano Anti-SIDA de la Comunidad Valenciana) se dijo que el VIH era un riesgo laboral, se consideraba como grave. Ante un reconocimiento médico de un embarazo, la mutua nos mandó un fax exigiendo que la trabajadora abandonara un puesto de trabajo por enfermedad, por riesgo para el embarazo, sin previo aviso. Ante nuestra negativa, el médico del servicio de prevención insistió en hacerle la prueba del VIH y Hepatitis a la trabajadora de la asociación de atención a personas que viven con VIH.*

El riesgo biológico hay que medirlo y en función del trabajo que se hace en la empresa, adecuarlo como una medida de prevención (por ejemplo, ponerse guantes para tratar a los usuarios).

- *Se detecta la diferencia en los planteamientos de diferentes trabajadores de una misma mutua ante el grado de riesgo que tiene una persona que trabaja en una ONG con personas VIH. A ninguna de las personas embarazadas, excepto a este caso, le ha dado la Mutua riesgo por embarazo. Se detecta una falta de unificación de criterios en las mutuas.*

Se mezcla mutua con servicio de prevención y no tienen la misma finalidad y funciones.

- *¿Sería apta una persona seropositiva para desarrollar un trabajo basado en la manipulación de alimentos? Muchas de las personas que nos piden apoyo han vivido la experiencia de no ser consideradas aptas para este tipo de trabajo por la única razón del VIH.*

La persona seropositiva puede realizar su trabajo como manipuladora de alimentos sin ningún problema y no considerarla apta, no tendría fundamento. Sería un error de concepto.

- *¿Qué trabajo conjunto se podría hacer ente mutuas y agentes sociales? ¿Sería posible la participación en actividades específica como el Día Mundial contra el SIDA, etc.?*

Se puede hacer aunque actualmente no se ha hecho nada. La mutua es una parte más ante el impacto de miedo. No hay otra manera de trabajarlo, tienen que estar las empresas, los sindicatos, mutuas y ONG. De hecho, las mutuas obligan a los sindicatos a estar en el seno de sus decisiones. En todo caso, es necesario que estemos todos y, especialmente, dejar de entender a la empresa como un enemigo. Yo, personalmente, creo que el impacto ha de ser diario y no en días señalados.



GRUPOS DE TRABAJO DE EMPRESAS I.

Moderadora: **Rebeca Cabezas. CASIDA Zamora.**

Persona de apoyo: **Arancha Fernández. ACCASH Huelva.**

a) Acciones/ oportunidades de acción que se han identificado entre las propuestas de los/as ponentes de la mesa redonda.

1. Trasladar el ejemplo de la Asociación de Empresarios Solidarios de la Comunidad Valenciana a otras Comunidades a través de la Federación "Trabajando en positivo". Impulsar que se le otorguen premios y reconocimiento por parte de otras Entidades e Instituciones de forma que se convierta en referente y ejemplo de buena práctica.
2. Utilizar estructuras formales ya creadas, por ejemplo, la CEOE y buscar a personas implicadas que puedan comprometerse.
3. Reivindicar que aquellas empresas que estén sensibilizadas trabajen desde criterios unánimes. Por ejemplo: dentro de MRW, no hay criterios unánimes, ya que la política de actuación es diferente según las ciudades.
4. FORETICA 21, como oportunidad de empresas sensibilizadas y crear un directorio de empresas desde la federación.

b) ¿Se abordan a través de estas acciones los principales problemas que nos encontramos para favorecer la contratación y el mantenimiento del puesto o ha quedado alguna sin plantearse? ¿Qué alternativas de acción vemos para enfrentarnos a las dificultades/obstáculos que no se resolverían con las acciones propuestas por los ponentes?

La opinión de la mayoría de los/as participantes en el grupo de trabajo está de acuerdo en que a través de las mesas redondas de empresas y sindicatos no se abordan los problemas que contribuyen a la dificultad tanto para la contratación de personas con VIH como para el mantenimiento del puesto. Algunos de los problemas que se nombraron fueron:

- No hay una problemática de la discapacidad sino que el problema emergía del desconocimiento y la desinformación (vía de transmisión de la enfermedad).
- La ideología política en temas de discriminación va a influir de forma muy negativa en los procesos de cambio e inserción laboral.
- En los procesos de discriminación influye también el entorno o ámbito geográfico, no es lo mismo una ciudad como Barcelona y Madrid que Huelva o Lleida. En las ciudades pequeñas hay muchos más prejuicios.
- El tamaño de la empresa puede influir negativamente o a la inversa.
- El sentimiento de rechazo e indiferencia en las entrevistas de selección es evidente, especialmente, cuando se percibe la lipodistrofia. Igualmente ocurre con el mantenimiento del puesto de trabajo.



Alternativas de acción ante estos problemas:

- a) Transformar lo más negativo en algo más pedagógico que sea posible dentro de la empresa, partiendo que en el ámbito social deberíamos guardar un lenguaje más empresarial y cuidar la vestimenta como vía de acceso al empresario.
- b) Informar sobre la rentabilidad de nuestros/as usuarios/as enfocados en los beneficios y bonificaciones, aunque éstas sean mínimas.
- c) Inculcar a las empresas su papel de corresponsabilidad social.
- d) En los procesos de discriminación, el sector donde se trabaje puede ser un elemento de acceso al mercado o al contrario. Un ejemplo es que una persona homosexual se le acepta más en puestos de peluqueros, dependientes etc. que como profesor. Lo mismo ocurre en la etnia gitana, que puede desempeñar puestos de venta ambulante y estaría mal visto en la banca.
- e) Elaborar un plan de intervención en casos de discriminación. Suele ocurrir que podemos encontrarnos con un/a empresario/a que pueda estar sensibilizado/a pero que los/as compañeros/as o trabajadores/as ejerzan mobbing laboral, por lo que sería necesario formarlos/as y sensibilizarlos/as también.
- f) Los conflictos y situaciones de discriminación laboral se deberían trabajar conjuntamente por parte del personal de RRHH y representantes de ONG.
- g) Proponer la realización de la formación a empresarios/as a través de las patronales y cámaras de comercio.
- h) Fomento del autoempleo y la creación de cooperativas.
- i) Sensibilizar y eliminar los prejuicios y miedo a la contratación de personas seropositivas a través de la información y concienciación a empresarios/as y sociedad en general.
- j) Unirse a otras organizaciones que trabajen en la defensa de derechos humanos de manera que se refuerce las reivindicaciones en este sentido. Por ejemplo, a través de la Federación “Trabajando en Positivo”.
- k) Acciones relacionadas con la intermediación o comunicación con empresas que favorezca la realización de formación en VIH/SIDA.
 - Utilizar estructuras formales ya creadas como el ejemplo de ACEGAL como miembro de PYMEC.
 - Buscar a personas implicadas en la CEOE.
 - Cuidar la imagen y el lenguaje para dar mayor credibilidad.
 - Plantear experiencias exitosas del pasado.
 - Premiar a aquellas empresas que favorezcan la inserción laboral.
 - Intervenir desde la unidad y la coordinación de todos los agentes implicados con el fin de no duplicar acciones.
 - Que la formación se realice a través de los/as delegados/as sindicales de cada empresa.



- Dentro de las medidas y acciones de sensibilización a empresas, habría que elaborar un argumentario en el que se enumeren las principales razones positivas para contratar a una persona con VIH de manera que se resumiera en una hoja informativa para el/la empresario/a. En este sentido, se discute sobre la adecuación de este tipo de medida para el fomento de la contratación puesto que cuando nos dirigimos a las empresas desde nuestras entidades, no derivamos a las personas diciendo que tienen VIH sino que tienen una discapacidad, por lo que la medida podría ajustarse más a una acción dentro de la formación.

l) Otras acciones en el ámbito del VIH-sida como:

- Crear un directorio de empresas sensibles a la contratación de personas con VIH.
- Promover acciones y el reconocimiento a empresas que contraten a personas con VIH-SIDA.
- Las acciones positivas que se lleven a cabo deberían publicarse en los medios de comunicación (Revistas, Chat, programas informativos de radio y prensa, etc).
- Aquellos/as empresarios/as que sea sensibles a la contratación deberían servir de enlace de los/as que no lo son. Búsqueda de estos empresarios/as. Por ejemplo, Ana Celia de ALAS Baleares comenta que conocía a un empresario que contrataba a personas con discapacidad. A partir de aquí, se le plantea a Ana que hable con este empresario para pueda ser un primer contacto y servirnos de mediador de cara a otros/as empresarios/as.

m) Acciones para el mantenimiento del puesto laboral.

- El problema es más de formación e información en las vías de transmisión, por lo que debería potenciarse la formación en este sentido.
- Con el objetivo de evitar y/o disminuir que se produzcan situaciones de discriminación hacia las personas seropositivas en el entorno laboral, se debería crear una comisión de evaluación formada por todos los agentes implicados (Sindicatos, empresarios y ONGs) que vele por el cumplimiento de la Ley.
- ACEGAL se compromete a trabajar con PYMEC para que algún empresario trabaje y se implique en la formación a otros/as empresarios/as.
- Que la enfermedad se tenga en cuenta como parte de la conciliación laboral y que exista flexibilidad en cuanto a la jornada laboral.

En cuanto a la pregunta sobre qué medidas se están desarrollando en este sentido en las entidades de las que proceden los/as participantes o sobre las posibilidades de implementación en las mismas en el caso de no realizarse, no ha existido apenas comentarios y al preguntar si creen que alguna de las medidas podría llevarse a cabo a través de la Federación “Trabajando en positivo”, respondieron que sí, identificando como la acción más posible la difusión de la experiencia de Valencia a otras Comunidades Autónomas.

Ante la propuesta de invitar a un/a representante de la empresa en uno de los chats virtuales que la Federación realiza mensualmente, algunas personas se mostraron escépticas puesto que no creían que éste/a fuera a ofrecer su tiempo y trabajo a esto.



GRUPOS DE TRABAJO DE EMPRESAS II.

Moderadora: **Esperanza Giménez. C.C.A.S.C.V. Valencia.**

Persona de apoyo: **Yolanda García. C.C.A.S.C.V. Valencia.**

a) Acciones / oportunidades identificadas entre las propuestas de los/as ponentes de la mesa redonda.

1. Aprendizaje del entorno para encontrar posibles beneficios en las empresas.
2. Dirigirnos a las empresas con su propio lenguaje. En términos económicos y no tan sociales.
3. Encontrar dirigentes de empresas sensibilizados para llegar a más empresarios/as, que directamente faciliten la información a través de acciones de mediación.
4. Que las propias empresas den la formación ocupacional con la finalidad de, posteriormente, incorporar a trabajadores/as para cubrir vacantes de empleo.
5. Conseguir empatizar con las necesidades del sector empresarial.
6. Difusión en medios de comunicación, especialmente mediante la utilización de las nuevas tecnologías.
7. No hacer peticiones económicas, sino ofrecer recursos de formación, inserción, intermediación.
8. Elaborar un argumentario de razones por las que es rentable contratar a una persona seropositiva
- 9 Utilizar la Responsabilidad Social Corporativa al dirigirnos a grandes empresas.

b) ¿Se abordan a través de estas acciones los principales problemas que nos encontramos para favorecer la contratación y el mantenimiento del puesto o ha quedado alguna sin plantearse? ¿Qué alternativas de acción vemos para enfrentarnos a las dificultades/obstáculos que no se resolverían con las acciones propuestas por los ponentes?

- Un problema a abordar es el desempleo en el colectivo, y no hablaron de los beneficios fiscales e incentivos de fomento de empleo.
- La **discriminación** en el ámbito laboral con un doble abordaje: a) desde la certificación de la discapacidad a través del certificado de capacidades y b) desde la actuación sobre el/la propio/a trabajador/a seropositivo/a con la finalidad de que no se autoexcluya y de que sea capaz de detectar situaciones de discriminación, así como de denunciarlas.

Alternativas de acción ante estos problemas:

- a) Plan de intervención conjunto que recoja criterios de intervención ante situaciones de discriminación del ámbito laboral.



- b) Realizar convenios de colaboración en el que se incluiría un decálogo de buenas prácticas en relación a la no discriminación. El listado de empresas comprometidas se incluiría en la página Web de la Federación “Trabajando en Positivo” y se crearía un distintivo que las empresas podrían utilizar, de forma que realizaríamos un reconocimiento institucional periódicamente.
- c) Trasladar buenas experiencias de otros ámbitos al mundo del VIH.
- d) Realizar material informativo/formativo entre asociaciones empresariales y ONG.
- e) Incluir módulos de formación de educación para la salud en cursos de formación continua, ocupacional.
- f) Incorporar en la página web de la Federación “Trabajando en Positivo” experiencias en inserción laboral como la creación de empresas, intermediación laboral, etc. de las entidades de la propia federación o de otras vinculadas a la lucha contra el SIDA.
- g) Trasladar por parte de las organizaciones las conclusiones de este encuentro a la administración de su respectiva comunidad autónoma.
- h) Generar alianzas con otras entidades que trabajen en la reivindicación de los derechos humanos.



GRUPOS DE TRABAJO DE SINDICATOS.

Moderadora: **Joseba Huarte. SARE Pamplona.**

Persona de apoyo: **Ramón Querol. ARPA ONG Barcelona.**

a) Acciones / oportunidades identificadas entre las propuestas de los/as ponentes de la mesa redonda.

1. Análisis de la realidad respecto a la sensibilización en VIH/sida de los propios sindicatos y análisis de la realidad en el mundo laboral.
2. Sensibilización, información y formación en prevención del estigma y discriminación asociado al VIH/sida.
3. Sensibilización, información y formación en prevención de la transmisión del VIH/sida.
4. Establecimiento de servicio de atención y denuncia de situaciones discriminatorias que ayudan a la visibilización de la problemática
5. Trabajo conjunto con ONG's y participación ciudadana como estrategia de intervención (trabajo en red, medios de comunicación, etc...)

b) ¿Se abordan a través de estas acciones los principales problemas que nos encontramos para favorecer la contratación y el mantenimiento del puesto o ha quedado alguna sin plantearse? ¿Qué alternativas de acción vemos para enfrentarnos a las dificultades/obstáculos que no se resolverían con las acciones propuestas por los ponentes?

- Necesidad de actualizar el lenguaje (no discriminatorio) en el sector sindical/laboral.
- Mantener el puesto de trabajo de las personas que viven con el VIH/sida por falta de flexibilidad laboral y adecuación al puesto de trabajo.
- Percepciones individuales de baja autoestima y de auto-marginación de las personas que viven con VIH/sida.
- Abordaje de la sensibilización a las PYMES.
- Falta de formación en la sensibilización de inspectores de trabajo.
- Falta de protocolo en el proceso de selección y contratación acorde con actitudes no discriminatorias.
- Carencia de cláusulas sociales de no discriminación por VIH/sida en los convenios colectivos.

Alternativas de acción ante estos problemas:

- a) Creación de una comisión de trabajo liderada por el Plan Nacional sobre el Sida, que cuente con la participación de agentes sociales como ONG, sindicatos, empresas, trabajadores/as, mutuas y servicios de prevención, con el objetivo de prevenir el estigma y la discriminación en el mundo laboral, por ejemplo, mediante campañas formativas e informativas dirigidas a todo el sector laboral, diferenciando el personal directivo empresarial, delegados sindicales, delegados de prevención, trabajadores/as en general y personal sanitario y no sanitario de mutuas y servicios de prevención.



b) Acciones específicas de divulgación:

- Acto de manifiesto del Día Mundial del Sida para la implicación de los diferentes agentes.
- Comunicados de prensa de manera conjunta.
- Participación en el desarrollo de los contenidos específicos sobre no discriminación e inserción laboral en la página web de la federación.

c) Incidencia política:

- Incidir en las políticas de empleo dirigidas a personas con enfermedades crónicas.
- Promover que el trabajo se adapte a las posibilidades de las personas afectadas.
- Protocolos en los procesos de selección que contemplen garantías de no discriminación.
- Promover la incorporación de cláusulas Sociales (Tratado de Lisboa)

d) Otras propuestas:

- Actualizar el lenguaje comunicativo (no discriminatorio VIH) y facilitarlo a los diferentes agentes (mutuas, empresas, sindicatos, administración..).
- Utilización de nuevas tecnologías para la difusión, comunicación, formación y trabajo en equipo de todos los agentes (chats, banners, web, redes sociales..)
- Apoyo de financiación de todos los agentes implicados para las diferentes acciones de prevención programadas (jornadas, formación, campañas..)
- Desarrollar proyectos compartidos entre diferentes entidades públicas y privadas.
- Buscar estrategias para implicar al mayor número de entidades en el trabajo de sensibilización.