



Empresarios, sindicatos y mutualidades coinciden en que el VIH causa aún miedo en el mundo laboral y apoyan medidas contra el desconocimiento

- Ésta fue una de las conclusiones de las Jornadas “Sensibilidad Empresarial y VIH” celebradas en Madrid con asistencia de más de 30 ONG del Estado español, representantes de empresas, sindicatos, mutualidades de trabajo y la Administración.
- Empresarios, sindicatos y mutualidades coinciden en que el VIH sigue significando desconocimiento y miedo en el mundo laboral y apoyaron estrategias que luchen contra el rechazo a través de la información y la visibilización que las asociaciones pueden aportar a las empresas.

Las Jornadas, promovidas por la **Federación “Trabajando en Positivo”** como un enriquecedor espacio de encuentro entre representantes de la administración, la sociedad civil -representada a través de más de 50 personas pertenecientes a 30 ONG de todo el estado español vinculadas a la lucha contra el SIDA- y representantes de los tres agentes clave que participan en el ámbito laboral donde se dan situaciones discriminatorias: las empresas, los sindicatos y las mutualidades de trabajo.

En el acto de inauguración, celebrado en el Auditorio CentroCaixa de Madrid el 25 de febrero, se contó con la participación del Director General de Salud Pública y Sanidad Exterior del Ministerio de Sanidad y Política Social, Ildefonso Hernández Aguado; el Secretario del Plan Nacional sobre el SIDA, Tomás Hernández Fernández y el Embajador de ONUSIDA y Secretario de Movimientos Sociales y Relaciones con ONG del PSOE, Pedro Zerolo,

Durante su participación, [Pedro Zerolo](#) destacó que 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 su parte, [Tomás Hernández](#) comentó que, 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.

Finalmente, [Ildefonso Hernández](#) afirmó que el actual gobierno español defiende valores como la solidaridad y la 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.

Tras el acto de inauguración, las Jornadas contaron con una mesa redonda de representantes de **EMPRESAS**, en la que participaron 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-) y Francisco de la Vega (Director Regional de la Zona Centro del Grupo SIFU).

La impresión general que tienen estos/as representantes en relación al VIH en el mundo laboral es que éste sigue significando desconocimiento y miedo. De esta forma, comparan el VIH con el cáncer -a las que consideran como las principales pandemias en la actualidad- argumentando que la principal diferencia que existe entre ambas es que una produce rechazo y la otra produce solidaridad en el entorno de la persona enferma.

Por ello, consideran que la principal acción a desarrollar es fomentar la visibilidad que se puede vivir y trabajar con VIH y, por supuesto, vivir y trabajar junto a personas seropositivas. Es decir, hay que combatir el miedo.

Entre las reflexiones personales de cada ponente, cabe mencionar que [Francisco Sosa \(MRW\)](#) destacó que la empresa son las personas que la forman (directivos, trabajadores y clientes) pero que las decisiones, los cambios y, en consecuencia, la implicación de una empresa en una determinada causa, proviene desde los niveles altos de la organización porque si no, no es permeable al resto de niveles de la organización.

Igualmente, consideró que "el talento está donde está". De esta forma, consideraba que las empresas que han discriminado por distintos motivos, han perdido muchos valores ocultos en las personas y, con ello, han quitado talento a su empresa.

Por otra parte, en relación a la LISMI (**Ley de Integración Social de Minusválidos**), comentó que ésta obliga a las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras a tener el 2% de la plantilla con alguna discapacidad. Francisco consideró que la mayoría no la aplican y, por tanto, no se benefician de las bonificaciones. Las que sí que la aplican, lo hacen en muchas ocasiones por marketing y/o reputación corporativa, aunque también hay empresas que la aplican porque creen realmente en lo que hacen.

Finalmente, el consejo que Francisco ofrece a la hora que las ONG se comuniquen con las empresas y/o con sus representantes, es que éstas deben hablar en términos empresariales, no sociales, para que les escuchen.

Por su parte, [Lucía Iborra \(AESOV y Norma Agrícola, S.L.\)](#) comentó durante su turno de comunicación que "si no has tenido experiencias personales relacionadas con el VIH, la

primera reacción es de miedo y rechazo porque hay muchísima desinformación, por lo que todavía hay mucho trabajo a hacer en la sociedad al respecto".

En cuanto a las alternativas a llevar a cabo para afrontar esta situación, considera que **"las asociaciones deberían trabajar juntas para dar información a las empresas sobre la situación actual del VIH"**.

Joan Igual (ACEGAL) destacó, así mismo, que, actualmente, **"el VIH significa desconocimiento y miedo, igual que el colectivo de personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales"**. Por ello, el objetivo que se plantean desde su asociación es informar a la estructura empresarial sobre estos temas para que pierdan el miedo.

Finalmente, Francisco de la Vega (Grupo SIFU), comenzó su comunicación partiendo de un principio claro: las empresas buscan el beneficio, por eso son empresas. Él considera que ésta es la principal razón por la que **el 66% de empresas no cumplen con la cuota de puestos de trabajo reservados para personas discapacitadas**. Frente a ello, Francisco planteó que fomentar las alternativas de cumplimiento como la compra y venta de servicios a centros especiales de empleo, donaciones, contratación de autónomos discapacitados y enclaves laborales, podrían aumentar este porcentaje.

Una vez finalizada la Mesa Redonda de representantes de empresas y tras un breve coffee - break, los/as participantes de las Jornadas pudieron disfrutar de una Mesa Redonda con representantes de **SINDICATOS**, en la que se contó con la participación de Ana Sánchez (Secretaria de Políticas Sociales de UGT Madrid); Ángela Gancedo (Secretaria de Política Social e Igualdad de CCOO de Madrid) y Bernat Escudero (de la Secretaría de Igualdad y Política Social de UGT de Cataluña).

La perspectiva general que se tiene desde los sindicatos sobre el VIH en el ámbito laboral es que este ámbito no es más que un reflejo social y que, por tanto, el miedo y el rechazo que la sociedad demuestra hacia el VIH y hacia las personas que viven con él, también se manifiesta en este ámbito. De esta forma, señalan la formación de sus propios delegados como una de las herramientas a su alcance para afrontar esta situación.

Concretamente, Ana Sánchez (UGT Madrid) comentó que **"lo cierto es que todavía existe un miedo a compartir espacios de trabajo con personas VIH, a causa de un desconocimiento** de la enfermedad y de miedo a lo desconocido". Así mismo, afirmó que esto empieza con unos colectivos que ya eran discriminados anteriormente (por ejemplo, el de las personas drogodependientes). Por tanto, Ana consideró que **"el miedo persiste en el colectivo imaginario"** y que **"en los cuestionarios pasados a empresas, se denota este miedo y los/as trabajadores/as no quieren compartir trabajo con personas seropositivas"**.

En cuanto al abordaje de esta problemática desde los sindicatos, Ana incidió en que, **"en un principio, el VIH en el ámbito laboral se llevaba desde la Secretaría de Salud Laboral y de**

Prevención de riesgos laborales, por la preocupación sobre las vías de transmisión. Sin embargo, el abordaje desde UGT ha evolucionado igual que la enfermedad, que ahora es crónica, y no distinta de otras en el mundo laboral, por lo que se interviene desde la Secretaría de Políticas Sociales".

Finalmente, Ana señaló que UGT Madrid ya ha comenzado a realizar algunas acciones en esta línea como:

a) colaborar con la ONG "Apoyo Positivo" de Madrid en la publicación de dípticos cuyos objetivos son: informar a los empresarios y trabajadores; evitar situaciones de discriminación y favorecer la denuncia de este tipo de situaciones; b) formar a delegados de prevención de riesgos laborales de forma más específica para que la gente del lugar de trabajo encuentren en él alguien de confianza y orientación.

En la misma línea, [Ángela Gancedo \(CCOO Madrid\)](#) destacó que la situación actual supone mantener a las personas con VIH en una permanente discriminación, partiendo de la consideración que el empleo no es solo el mantenimiento económico de la persona sino una forma de socialización, autoestima y otros valores.

De esta forma, Ángela aportó el dato que **sólo el 30 % de los/as trabajadores/as seropositivos/as comunica su situación en su entorno laboral y que el porcentaje es lógico puesto que el 22% ha sido despedido tras comunicarlo**. De igual forma, esta falta de visibilización es la causa de que no se perciba, realmente, la necesidad de intervención en este tema.

En cuanto a las medidas que CCOO tiene establecidas para luchar contra esta situación, se han destacado las siguientes: a) Creación y fomento dentro de la propia estructura sindical de políticas y medidas de normalización y no discriminación; b) Sensibilización a delegados y población trabajadora general; c) Formación a delegados; d) Negociación colectiva, incluir en los convenios colectivos cláusulas de no discriminación tanto en el acceso.

Finalmente, [Bernat Escudero \(UGT Cataluña\)](#), comentó que hay casos de discriminación pero que, lo que más preocupa todavía, son los casos que no salen a la luz, por ejemplo, los relacionados con la discriminación a los/as trabajadores/as a través de las revisiones médicas.

De esta forma, se dio por terminada la sesión del 25 de febrero de 2010.

La sesión del 26 de febrero, comenzó con la celebración de una Mesa Redonda con representantes de MUTUALIDADES DE TRABAJO Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN. En esta mesa redonda, se contó con la participación de los doctores Jorge Guerola (Doctor experto en adicciones de la Unión de Mutuas MATEPPS de Castellón) y Javier Gómez (Médico especialista en Medicina del Trabajo de MC-Prevención de Madrid).

Las principales conclusiones del Dr. [Jorge Guerola \(Unión de Mutuas MATEPPS\)](#) estuvieron encaminadas a comentar que **la discriminación hacia las personas que viven con VIH en el ámbito laboral, puede darse, pero no se puede considerar como habitual** sino como hechos puntuales, aunque el hecho de que salga solo un caso es preocupante porque la discriminación supone una falta de ética.

Igualmente, destacó que **no existe motivo para hacer la prueba de VIH en un reconocimiento médico para establecer la aptitud de la persona al puesto de trabajo**. De esta forma, afirmó que "la trasmisión del VIH es 200 veces menor que en una hepatitis C, en bancos de sangre existe un control eficaz, los contactos entre los profesionales médicos y el paciente es de un 0,09 ... Por ello, ni siquiera en las personas cuya profesión les exige realizar PIPES (Procedimientos invasivos para virus sanguíneos), es decir, cirujanos, médicos en trasplantes de órganos a pacientes, etc. la prueba de detección del virus del VIH es exigible aunque sí que lo es la de la Hepatitis B o C".

Así mismo, comentó que su experiencia es que las empresas no solicitan este tipo de pruebas en las revisiones médicas.

En cuanto a la consideración de la discapacidad de las personas que viven con VIH y su participación en el ámbito laboral, destacó 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, recordó que la persona seropositiva tiene que acudir a controles médicos para que no se desarrolle el sida, por lo que su empresa le debería permitir acudir a ellas. Por tanto, el puesto de trabajo solo se ha de adaptar si existe discapacidad pero no simplemente por el hecho de ser seropositivo.

En cuanto a la labor de las Mutualidades y/o los Servicios de Prevención con respecto al VIH, Jorge destacó que un médico tiene que conocer los antecedentes del/de la paciente para tratarlo/a y hacer un buen seguimiento de los tratamientos (incluidos las mutuas). Según su visión personal, **esconder la seropositividad a las mutuas es un error**. De hecho, comentó que si no existiera este temor a la discriminación, los servicios de prevención podrían realizar un importante papel en la detección precoz del VIH y en facilitar 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 trabajador/a pero las pruebas se hacen como medida de prevención. Por tanto, consideró que, en términos médicos, lo más lógico sería que las pruebas del VIH se pudieran hacer desde los servicios de prevención.

Por su parte, las principales aportaciones de [Javier Gómez \(MC Prevención\)](#) estuvieron relacionadas con el hecho de destacar que, en España, no existe ninguna ley que diga que la prueba sea obligatoria. De esta forma, la realización de la prueba se apoya en la ley de prevención de riesgos laborales, y en caso de que un médico del servicio de prevención, desvelarse la seropositividad de un/a paciente sin su consentimiento, se le destituirá de su cargo. Igualmente, destacó que no tiene ningún fundamento que una persona que viva con VIH

no pueda ser considerada apta para manipular alimentos en su puesto de trabajo, situación a la que se tienen que enfrentar un elevado porcentaje de personas que viven con VIH cuyos puestos de trabajo se basan en la manipulación de alimentos y de los que son apartados cuando se conoce su situación de seropositividad.

Una vez finalizada esta Mesa Redonda y tras disfrutar nuevamente de un coffee-break, los/as participantes de las Jornadas se distribuyeron en tres **grupos de trabajo** diferenciados: dos para el debate sobre las acciones a realizar con EMPRESAS y uno sobre las posibles acciones a realizar con SINDICATOS.

En total, 22 personas participaron en los Grupos de Empresas (en representación de 17 entidades/organismos diferentes) y 11 personas en el Grupo de Sindicatos (en representación de 10 entidades/organismos diferentes).

Las principales acciones/oportunidades identificadas por los Grupos de Empresas fueron:

a) 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, es decir, en términos económicos y no tan sociales.
- 3.- Encontrar dirigentes de empresas sensibilizados que directamente faciliten la información y que nos permitan llegar a otras empresas. Acciones de mediación.
- 4.- Que la empresa de la formación con la finalidad de posteriormente incorporar a trabajadores.
- 5.- Conseguir empatizar con las necesidades del sector empresarial
- 6.- Difusión en medios de comunicación, especialmente 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 la que es rentable contratar a una persona seropositiva
- 9.- Utilizar la Responsabilidad Social Corporativa al dirigirnos a grandes empresas.
- 10.- 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.
- 11.- Utilizar estructuras formales ya creadas, por ejemplo, la CEOE y buscar a personas implicadas que puedan comprometerse.

- 12- 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.
- 13- FORETICA 21, como oportunidad de empresas sensibilizadas y crear un directorio de empresas desde la federación.

b) Problemas no abordados por los/as ponentes y alternativas de acción:

- 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 desde la certificación de la discapacidad a través del certificado de capacidades y actuar sobre el propio trabajador seropositivo con la finalidad de que no se autoexcluya, le sirva para detectar la discriminación y la denuncie.
- 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.

PROPUESTAS DE ACCION:

- Plan de intervención conjunto que recoja criterios de intervención ante situación de discriminación del ámbito laboral.
- 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 incluirían en la página Web de la federación y se crearía un distintivo que las empresas podrían utilizar. Realizaríamos un reconocimiento institucional periódicamente.
- Trasladar buenas experiencias de otros ámbitos al mundo del VIH.
- Realizar material informativo/formativo entre asociaciones empresariales y ONG.
- Incluir módulos de formación de educación para la salud en cursos de formación continua, ocupacional.
- Incorporar en la Web experiencias en inserción laboral (creación de empresas, intermediación laboral) de las entidades de la federación.

- Trasladar por parte de las organizaciones las conclusiones de este encuentro a su administración de la comunidad autónoma.
- Generar alianzas con otras entidades que trabajen en la reivindicación de los derechos humanos.
- 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.
- 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.
- Promover acciones y el reconocimiento a empresas que contraten a personas con VIH-SID como, por ejemplo, a través de Premios a estas empresas. Crear un directorio de empresas sensibles a la contratación de personas con VIH.
- 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.
- 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.

Por su parte, las principales acciones/oportunidades de acción identificadas por el Grupo de Sindicatos, fueron:

a) 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 y participación ciudadana como estrategia de intervención (trabajo en red, medios de comunicación, etc.)

b) Problemas no abordados por los/as 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 automarginación 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
- No existencia de cláusulas sociales de no discriminación por VIH/sida en los convenios colectivos

PROPUESTAS DE ACCION:

- Creación de una comisión de trabajo liderada por Sanidad, por el Plan Nacional sobre el Sida, y 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 mediante campañas formativo 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.
- Acciones específicas de divulgación:

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

Documento elaborado por la Federación Trabajando en Positivo

Para más información y/o entrevistas:

Federación "Trabajando en Positivo"

Julio Gómez - Tel. 91-472 56 48 - Móvil: 660 479 148 - trabajandoenpositivo@yahoo.es

- Sede administrativa: C/ Carniceros, nº 10 bajo. 46001 Valencia

- Secretaría Técnica: C/ General Ricardos, nº 148 Esc. C – 1E. 28019 Madrid

Sobre la Federación "Trabajando en Positivo"

Fue creada en 2007 como una red de trabajo promovida por la iniciativa de 15 entidades vinculadas a la lucha contra el SIDA del estado español que se encuentran interesadas en trabajar de forma específica y conjunta para ser más eficaces y significativas en un ámbito concreto: la inserción laboral de personas que viven con VIH.