



II Jornadas sobre sensibilidad empresarial y VIH: el papel de las empresas, sindicatos y las administraciones públicas en la promoción del empleo de personas con VIH

RELATORÍA COMPLETA

ÍNDICE

	Nº. Página
1. Mesa Inaugural.....	2
2. Mesa redonda 1. “R200.Recomendacion sobre el VIH y el sida, 2010” de la organización Internacional del Trabajo (OIT).....	3
3. La relación entre el VIH y el mundo laboral: principales argumentos de la Federación “Trabajando en Positivo”	6
4. Mesa redonda 2. El papel de las empresas en la lucha contra el VIH desde el ámbito laboral.	8
5. Mesa redonda 3. Presente y futuro a corto plazo de la labor de los sindicatos en la lucha contra el VIH en el ámbito laboral.....	11
6. Mesa redonda 4. Las asociaciones de empresas como elementos facilitadores del contacto con empresas.....	18
7. Mesa redonda 5. Buenas prácticas por parte de las administraciones públicas en la promoción del empleo en colectivos desfavorecidos.....	22
8. Mesa redonda 6. Entidades no lucrativas, trabajo en red y fomento del empleo de colectivos desfavorecidos en el estado español.....	27
9. Cierre de las Jornadas.....	31



Mesa inaugural

Componen la mesa:

D. Ildefonso Hernández Aguado. Dir. General de salud pública y sanidad exterior.
Ministerio de sanidad y política social e igualdad.

D. Juan José Barrera. Director general de economía social, del trabajo autónomo y responsabilidad social de las empresas.

Ministerio de trabajo e inmigración.

D^a Isabel Fuentes. Directora del CaixaForum Madrid.

D^o Esperanza Giménez Alcorisa. Presidenta de la Federación trabajando en positivo.

D^a Isabel Fuentes. Directora del CaixaForum Madrid.

Da la bienvenida y agradecimiento a los/as asistentes y muestra su apoyo a este tipo de acciones, remarcando que desde la Obra Social “la Caixa” se sienten vinculados tanto a los objetivos de las Jornadas como a los de la Federación, por un lado, por su compromiso con la integración laboral de los colectivos más desfavorecidos y, por otro, por su apuesta por la sensibilización e investigación en torno al VIH/sida.

D. Ildefonso Hernández Aguado. Director General de Salud Pública y Sanidad Exterior. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

La discriminación laboral tiene una transcendencia especial en la integración de las personas afectadas por diferentes enfermedades, entre ellas el VIH/sida, en el que las situaciones de discriminación se producen en diferentes ámbitos. Se trata de una cuestión relacionada con los derechos humanos que dificulta el apoyo a las personas que viven con VIH y que, además, dificulta la intervención, la prevención y el control sobre esta enfermedad.

Por ello, desde el Plan Multisectorial del Plan Nacional sobre el Sida (2008-2012) se contempla como una de las líneas de trabajo la mejora del acceso al trabajo y de la inserción laboral de las personas que viven con VIH. Para ello, es necesario el trabajo conjunto entre las diferentes administraciones públicas implicadas en la materia así como las acciones del movimiento asociativo. Agradece, de esta forma, a la Federación “Trabajando en Positivo” por contribuir, a través de la realización de estas II Jornadas, al desarrollo de esta línea de trabajo.

D. Juan José Barrera. Director general de economía social, del trabajo autónomo y responsabilidad social de las empresas. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El papel del Ministerio de Trabajo e Inmigración está vinculado con el del resto de Ministerios existentes y en cuanto a sus competencias pasan por incidir sobre el mercado de trabajo y sobre las situaciones actuales de exclusión que en estos momentos afectan a diferentes colectivos.

De esta forma, se ha venido realizando una apuesta por un modelo de Economía social, es decir, promoviendo que las empresas compitan en el mercado con objetivos diferentes, más allá de la obtención de beneficios, apostando por políticas sociales y de participación. Con este espíritu, surge la “Ley de Empresas de Inserción”, apoyada por el sector empresarial. En esta ley, son consideradas como tal aquellas empresas en las que más de la mitad de los/as trabajadores/as se encuentran en riesgo de exclusión social y a través de las que se trata de ayudar a éstos/as a acceder al mercado laboral. Dicha ley ha sido aprobada con apoyos públicos y con la implicación de las Comunidades Autónomas, que inciden en estas acciones a través de sus políticas sociales.



Igualmente, desde el Ministerio de Trabajo se apuesta por la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) como un modelo o herramienta que permite a las empresas comprometerse más con la integración laboral de estos colectivos.

Finalmente, también destaca que también en el ámbito de la Unión Europea se está actuando en esta misma línea. Un ejemplo de ello es la “Ley de Economía Sostenible” próxima a aprobarse, en la que se habla de la promoción de la responsabilidad social de las empresas con el fin de que éstas asuman compromisos sociales, partiendo de los principios de Naciones Unidas. (art.39 de la ley). Sin duda, este puede ser un punto de inflexión para que haya un número mayor de empresas y que éstas se encuentren más implicadas en este sentido.

D^o Esperanza Giménez Alcorisa. Presidenta de la Federación trabajando en positivo.

Agradece la colaboración para la realización de las Jornadas a la Secretaria del Plan Nacional sobre el Sida (organismo que subvenciona las Jornadas), así como a los colaboradores de la misma, la Obra Social “la Caixa” (por permitir la celebración de las Jornadas en las instalaciones del CaixaForum de Madrid) y los laboratorios “Gilead” (por el material aportado). Así mismo, agradece la labor de Julio Gómez, coordinador de la federación y la participación de los/as ponentes. Desea que se consigan los objetivos que persiguen las Jornadas y da por inauguradas las mismas.

Mesa redonda 1

“R200.Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010” de la organización Internacional del Trabajo (OIT).

Modera Alberto Martin. Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA.

Proceso y aspectos clave de la elaboración de la recomendación.

María Dolores Solé. Centro Nacional de condiciones del trabajo (INSHT). Ministerio de trabajo e Inmigración.

Presenta la recomendación y su lectura desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales y normativa vinculada que podemos encontrar en la página web del INSHT (<http://www.insht.es>). Sobre la Recomendación de la OIT comenta que ésta se elaboró en mediante el procedimiento de doble discusión en sendas Comisiones de Trabajo incluidas en la 98ª y 99ª Conferencias de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que sirvieron para adoptar el texto de la Recomendación y una Resolución conexas relativas a la promoción y a la aplicación de la misma. La recomendación se convierte en la primera norma internacional centrada en el VIH con amplias medidas para eliminar la discriminación en el mundo del trabajo. Se trata de una normativa internacional que, para que sea de aplicación a nivel nacional, cada Estado miembro debe ajustar a su normativa interna. Para ello, se requiere la implicación y la colaboración de todas las administraciones y de todos/as en general ante el VIH.

Las primeras consecuencias de la aprobación de la recomendación son:

- A nivel internacional, la elaboración de un Plan de Acción Mundial. (Base de datos en la página web de la OIT).
- A nivel nacional, se debe elaborar un informe que incluya propuestas para la aplicación práctica de la recomendación en el estado español. Para ello, es necesario acordar un marco



de actuación entre todos los agentes implicados en la materia y crear un grupo de referencia que dinamice la implantación de la recomendación a diferentes niveles.

Desde la óptica de la prevención de riesgos laborales, ámbito en el que ella se centra laboralmente, se reconoce el puesto de trabajo como: fuente de exposición; factor predisponente (prácticas de riesgo); factor protector y factor de accesibilidad.

En general, los objetivos generales para la aplicación de la recomendación en salud laboral pueden resumirse en:

- la creación de un entorno laboral seguro y saludable.
- la creación de un clima social positivo y que fomente un trato justo de las personas que viven con el VIH mediante la información y la sensibilización de los agentes relevantes del ámbito laboral.
- la formación de los/as trabajadores/as en relación a las prácticas de riesgo relacionadas con el VIH.
- la gestión individual de los casos.

En cuanto a la realización de las pruebas de detección del VIH relacionadas con el desempeño de un puesto de trabajo, cabe destacar que las empresas tienen la obligación de proteger a sus trabajadores/as y a vigilar el estado de salud de los mismos, salvaguardando la confidencialidad. Sin embargo, también hay que tener en cuenta todos los puntos de vista y la única excepción a debatir es cuando el desempeño laboral puede poner en peligro la salud de otras personas, es decir, cuando puede producirse una transmisión a terceros. Se trata de profesiones y situaciones muy concretas y, en estos casos, el sentido de las pruebas de detección del VIH sería únicamente para prevenir y nunca como criterio para descartar a una persona con VIH del proceso de selección. De esta forma, en estos casos, la solución pasaría por mantener la voluntariedad de las pruebas, la restricción de tareas a los/as profesionales de los/as que se desconoce su seropositividad y la adaptación del puesto de trabajo de las personas afectadas por el VIH.

Dentro de las recomendaciones, el Centro Nacional de condiciones del trabajo apuesta por las acciones de formación e información dirigida a los/as trabajadores/as partiendo de un modelo de gestión del trabajo desde el punto de vista de la salud. En la página web se puede consultar material práctico que ya se ha elaborado para los/as trabajadores/as

Participación y propuestas del sindicato UGT en la elaboración de la recomendación.

Gemma Ramón. Responsable del Departamento Confederal de Servicios Sociales de UGT.

Desde UGT se hace evidente la dificultad de negociar entre los diferentes agentes y por ello apuesta por el liderazgo del gobierno y el diálogo social con el fin de discutir y negociar un programa que aborde el VIH en el ámbito laboral.

El papel de UGT es velar por la no discriminación de las personas con VIH; defender a éstas ante las discriminaciones por pruebas no voluntarias y encubiertas -que en algunos casos da lugar a despidos- e incluir el VIH en la negociación colectiva.

Sobre la Recomendación, plantea que es la primera norma de carácter internacional centrada en el VIH y el ámbito laboral y que, inicialmente, contó con una pequeña representación por parte de nuestro país, hecho que demuestra la gran dificultad que puede existir para llevarla a la práctica, aunque valora el compromiso actual que existe por parte de la Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA. Se



trata de una norma de carácter internacional, no vinculante, pero que adquiere compromisos importantes con aquellos países que la asuman, puesto que la propia OIT, pone a disposición de todos los países criterios de apoyo tanto técnicos y económicos para que se cumplan y aborden los compromisos adquiridos a través de esta recomendación.

El antecedente de la recomendación es un código de buenas prácticas definido en el año 2001. Este código tenía ciertos déficits y muchas de las directrices no se respetaban. Por ello, se empieza a trabajar en esta recomendación para que pudiese ser realmente implantada. Uno de los aspectos más controvertidos en el proceso de redacción de la recomendación ha sido el relacionado con las pruebas de detección del VIH y su voluntariedad o no relacionada con el desempeño laboral.

La premisa fundamental de esta recomendación es que pese a la inexistencia de un convenio específico y vinculante sobre la discriminación del VIH y el SIDA en el ámbito laboral, la OIT asume y así se refleja en esta Recomendación que todos los países que apliquen esta norma deberán aplicar y recoger igualmente, el convenio sobre discriminación en el empleo y salud, el cual si tiene carácter vinculante para aquellos países que lo hayan suscrito. En cualquier caso, la Recomendación es clara respecto a la necesidad y el compromiso que deben abordar los Estados para el desarrollo de los respectivos planes y políticas sobre la discriminación en el empleo y el VIH/SIDA a través del Dialogo Social con todos los actores implicados. Somos conscientes que, el resultado de la recomendación estará en función de los países que tengan un interés real por aplicarla y desarrollarla y por este motivo confiamos que nuestro país va a desarrollar todos los mecanismos necesarios para su implementación.

Propuestas para la aplicación práctica de la recomendación en el estado español.

Patricia Bendito. Secretaria del Plan Nacional sobre el SIDA. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

La Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA, siguiendo el Plan Multisectorial 2008-2012, los compromisos internacionales adquiridos y la recomendación de la OIT, como parte implicada en la organización del Trabajo, se plantea mejorar durante el año 2011 la estrategia en el ámbito laboral frente a la prevención del VIH.

Cuatro son los aspectos en los que se centra esta Secretaría en relación a lo reflejado por la OIT en su recomendación:

- a) discriminación y pruebas de detección
- b) prevención, seguridad y salud en el trabajo
- c) contratación de seguros
- d) diálogo social

En relación a la discriminación y las pruebas de detección, (artículos 25 y 26 de la recomendación de la OIT), sirviéndose de varios informes elaborados por CESIDA y por el Observatorio de Derechos Humanos y VIH de Red2002, se llega a la conclusión de que en nuestro país, tener VIH puede resultar una limitación para acceder a un empleo (incluso a empleos públicos), sin posibilidad de denuncia. Así mismo, en caso de despidos improcedentes y discriminatorios vinculados al VIH, éstos son difíciles de probar; son costosos y pueden conllevar a una exposición pública de la persona que vaya en contra de su derecho a la confidencialidad.

Ante esta situación, la Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA (SPNS) se plantea apostar por las siguientes iniciativas:

-las Administraciones Públicas como garantes de la no discriminación relacionada con el VIH.



- asegurar que la prueba de detección del VIH sea voluntaria, individual y confidencial.
- la exclusión del acceso a los puestos de trabajo por motivo de VIH será competencia de la administración sanitaria y no de otros organismos, en base a razones científicas y sanitarias.
- revisar la legislación laboral y potenciar la formación de las personas que intervienen en los procesos judiciales como refuerzo de las medidas contra la discriminación.

En relación a la prevención, la seguridad y la salud en el trabajo, la Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA detecta que existe un clima de rechazo hacia los/as trabajadores/as con VIH que dificulta las labores de prevención y control de la enfermedad. Así mismo, partiendo de un informe de FIPSE se detecta la invisibilidad, inseguridad e inestabilidad laboral de las personas que viven con VIH así como una escasa sensibilización empresarial.

Desde la SPNS, se considera el ámbito laboral como lugar idóneo para llevar a cabo: a) acciones de formación específica en VIH para trabajadores/as; b) iniciativas dirigidas a todas las personas para que conozcan su estado serológico y c) facilitar en las empresas la contratación de personas con VIH a través de incentivos y ayudas económicas.

En cuanto a la contratación de seguros, según una publicación del CERMI, las compañías aseguradoras podrían impedir el acceso de las personas con VIH a seguros privados (salud/vida) sin basarse en motivos científicos y sanitarios.

Ante esta situación, la propuesta de la SPNS pasa por revisar la legislación española referida a seguros con objeto de clarificar aquellas circunstancias específicas que pudieran aumentar los riesgos en la contratación de seguros; llevar a cabo campañas de información hacia el sector asegurador y apoyar y fomentar iniciativas de determinadas aseguradoras que sí que han permitido el acceso de personas con VIH a este tipo de seguros.

Finalmente, con respecto al diálogo social (art 38 y 39 de la recomendación), resalta que desde el inicio de la infección, la participación de las asociaciones ha marcado una respuesta social importante. Aprovechando esta implicación, la propuesta de la SPNS pasaría por la promoción de la formación y la sensibilización de los diferentes agentes implicados, aprovechando especialmente las estructuras ya existentes en empresas y en sindicatos.

La relación entre el VIH y el mundo laboral: principales argumentos de la Federación "Trabajando en Positivo"

Moderadora Joseba Huarte. Federación trabajando en Positivo. SARE Pamplona.

Julio César Gómez Caballero. Coordinador de la Federación "Trabajando en positivo"

Resalta la importancia de contar con un espacio en las Jornadas, más que para hablar de la propia Federación o de sus acciones, para compartir una de las tareas en las que se centra actualmente la Federación: la elaboración de un argumentario para contribuir a la sensibilización de los diferentes agentes que intervienen en el mercado laboral, especialmente, los/as representantes de empresas.

No obstante, comienza presentando la Federación que, surge en 2007, impulsada por el Comité Anti-SIDA de la Comunidad Valenciana, como una red de trabajo informal. Desde el 2009 se constituye oficialmente como Federación, compuesta por 13 entidades de 9 CCAA diferentes del estado español.



Desde entonces, dentro de sus acciones, ha desarrollado un Estudio de investigación; varios Seminarios de Formación, dos Jornadas, diferentes acciones de coordinación y colaboración con otras entidades, organismos y empresas; diseño de proyectos conjuntos; sesiones de debate continuas, etc.

Los aspectos básicos que forman parte del argumentario versan sobre: el nivel de desempleo de las personas con VIH; la capacidad de las personas con VIH para trabajar; la tasa de absentismo laboral de las personas que viven con VIH; la inexistencia de riesgo por trabajar junto a una persona con VIH; la aceptación de un/a trabajador/a con VIH por sus compañeros/as; la necesidad de la prueba de detección del VIH en revisiones médicas de empresa; las consecuencias que tiene la discriminación hacia las personas con VIH en el ámbito laboral.

Así mismo, las propuestas que forman parte del argumentario se distribuyen en los siguientes apartados: ¿cómo puede colaborar una empresa a favor del empleo de personas con VIH?; el papel de los sindicatos en la normalización del VIH en el ámbito laboral y ¿cuáles son los principales beneficios de colaborar con el empleo de personas con VIH?.

En todo caso, se insiste en que es una tarea por terminar y que se espera la colaboración de todos/as los/as participantes mediante sugerencias al argumentario.

Turno de preguntas:

Sugerencia:

Tenemos una necesidad de datos que reflejen la realidad social de las personas con VIH en la actualidad. Existe una diferencia de perfil de personas con VIH al que había en los años 80. Sería interesante tener datos más actualizados de la realidad.

Julio Gómez: Sin duda, desde las entidades vinculadas a la lucha contra el VIH que formamos parte de la Federación, atendemos actualmente a dos perfiles muy claros de personas con VIH. El primero de los perfiles se corresponde con los casos que conviven con el VIH desde hace más de una década. En este caso, el perfil se caracteriza por baja formación, escasa experiencia laboral, dependencia de prestaciones económicas, largos periodos de inactividad laboral, etc. y sus demandas se relacionan con aquellas acciones de orientación laboral, formación, etc. que facilite la reincorporación al mercado laboral.

Y por otra parte se encuentra el perfil de los nuevos casos de personas infectadas. En este caso, se trata de personas estabilizadas en su puesto de trabajo en las que el riesgo es perderlo por situaciones de rechazo de sus supervisores/as o compañeros/as de trabajo.

En ambos casos, las acciones de las entidades deben estar encaminadas a la protección, información en derechos laborales, sensibilización, etc.

En cuanto a los datos, durante los últimos años se han desarrollado diferentes estudios que muestran esta realidad (Estudios Fipse, Informe anual de Red 2002) aunque esto no quiere decir que no hagan falta más.

Pregunta:

Hay un mensaje contradictorio entre exigir el derecho a la confidencialidad de la prueba y la responsabilidad que tiene la empresa de conocer su seroestado para prevenir.

Julio Gómez: Partimos del hecho de que la no realización de las pruebas de detección del VIH en los reconocimientos médicos de empresa no atiende a razones médicas, preventivas y/o de control de la



enfermedad. Si fuera por estas razones, sería recomendable realizar estas pruebas. Si no se hacen actualmente es porque no hay seguridad en la confidencialidad de los servicios médicos.

Por ello, es necesario trabajar en un discurso en el que una cosa no vaya en contra de la otra, fomentando la realización de la prueba.

Comentario:

El problema está en el primer contacto o examen de revisión en la empresa y en cómo se utilizan los resultados.

Comentario:

Los inmigrantes de Latino América están aportando muchos de los nuevos casos en la infección por VIH y sería necesario desarrollar acciones con este colectivo.

Mesa redonda 2

El papel de las empresas en la lucha contra el VIH desde el ámbito laboral.

Modera Joseba Huarte. Federación trabajando en Positivo. SARE Pamplona.

Gerardo Tamarit. Gerente. Integra-t. Centre especial d'ocupació. Valencia.

Integra-t es un centro especial de empleo con una experiencia de 11 años en el apoyo laboral de personas con discapacidad a través de diferentes actividades. Actualmente, el centro cuenta con 50 trabajadores/as con discapacidad o, más bien, sería mejor decir con disfunción funcional, que no supone que tengan menos capacidad para trabajar.

Uno de los mayores obstáculos es el desconocimiento de la gente sobre lo que es la discapacidad, así como sobre las ventajas que se obtienen por la contratación laboral de personas con discapacidad. Por ello, sería necesario dar a conocer la amplitud de lo que significa la discapacidad en el ámbito laboral.

En cuanto a la situación concreta de personas con VIH, estima que en el centro Integra-t hay un 10% de personas con VIH, en las que, como en cualquier otro/a trabajador/a, se tiene únicamente en cuenta las capacidades que cada uno/a tiene para trabajar.

Las empresas no están acostumbradas a estar sensibilizadas en torno a este tema pero también es importante la falta de sensibilización de los/as compañeros/as de trabajo. De hecho, en Integra-t se dio un caso de discriminación entre compañeros/as al enterarse de la seropositividad de un trabajador. Por tanto, sería necesario trabajar no solamente con los/as responsables de las empresas o los/as responsables de selección de personal sino también con todos/as los/as trabajadores/as para que no se den estos casos. Lo que está claro es que desde Integra-t se considera que el VIH es únicamente una enfermedad crónica como cualquier otra que no imposibilita para trabajar.

En toda la labor que queda pendiente, las asociaciones cumplen un papel fundamental.

Oliver Alonso Offroy. Técnico de medio ambiente. Asociación AMICA. Santander.

Da las gracias a la Federación por la invitación, puesto que le permite contar su experiencia en Cantabria, en representación de AMICA, entidad que se organiza en una gestión mixta.

La misión de AMICA es descubrir las capacidades de las personas y amoldarse a sus limitaciones. La persona es el eje, la que define sus intereses junto con el apoyo del centro. Para eso se han creado una serie de servicios de apoyos y centros en toda Cantabria, tanto de formación como de empleo protegido.



Igualmente, AMICA desarrolla una labor de intermediación laboral para el acceso al empleo en empresas ordinarias así como de apoyo en el seguimiento de la integración laboral de las personas contratadas en estas empresas.

Desde AMICA se da la oportunidad a aquellas personas que quieren trabajar (se da el caso de que acceden a la entidad personas que están muy formadas pero que no consiguen oportunidades de empleo), bien a través de SOEMCA y ENTORNO.

SOEMCA se constituye en 1990 como centro que no quería depender de otras empresas.

Por otro lado SAEMA se creó a partir de una iniciativa europea, como un centro en la gestión de residuos.

Estima que el 1% de trabajadores/as son personas con VIH. Uno de los problemas con el que éstas se encuentran es que al ser contratados en una empresa, a la hora de realizar un contrato bonificado para personas con discapacidad, es necesario presentar todas las hojas del certificado de discapacidad. Por tanto, a la hora de la contratación esos informes pueden terminar en manos de la empresa/centro contratante. En la comunidad de Cantabria existe una tarjeta de Discapacidad en la que no especifica el tipo de discapacidad y que te da acceso gratuito a diferentes servicios de la comunidad como persona con discapacidad pero que, en este caso, es insuficiente a la hora de la realización de un contrato por lo que no permite resolver este obstáculo".

Joaquín Álvarez. Director de selección y asignaciones de grupo. Grupo EULEN.

El Grupo EULEN es un grupo especializado en prestar servicios a las empresas, que se encuentra representado en todas las provincias de España. Cuenta con más de 50.000 trabajadores/as en España y 29.000 más en otros países, de los/as que el 97% son para puestos no cualificados. En 2010, un 3,12% eran empleados/as con discapacidad y un 8% inmigrantes.

Este volumen de trabajadores/as y la apuesta por mantener el porcentaje de trabajadores/as con discapacidad, obliga a estar continuamente buscando trabajadores con ciertas características. Igualmente, también se apuesta por ofrecer las mejores condiciones a estos/as por lo que el 80% de los/as trabajadores/as con discapacidad de EULEN tienen contrato indefinido y el 66% jornada completa; se potencia la formación continua, el trabajo cerca del domicilio; se ofrece un manual de bienvenida y cuentan con un teléfono de asesoramiento médico- social. Es decir, se intenta que el/la trabajador/a pueda ser atendido de la mejor manera posible.

Por otra parte, se intenta que todos/as los/as miembros de EULEN se encuentren sensibilizados en relación a la contratación de personas con discapacidad. De esta forma, se realizan charlas a los mandos intermedios para que se encuentren involucrados.

En esta misma línea, desde el Grupo EULEN también se han creado Centros Especiales de Empleo, dirigidos a diferentes colectivos; colaboran y trabajan con diferentes fundaciones y, desde el año pasado, forman parte del programa "Incorpora" de la Obra Social de "la CAIXA".

Turno de preguntas:

Pregunta:

Dirigida a Joaquín Álvarez. Es interesante el teléfono de orientación médico- social. ¿Nos puede explicar cómo funciona?



Joaquín Álvarez: La difusión del servicio se realiza a través del manual de instrucciones sobre riesgos laborales que todos/as los/as trabajadores/as reciben al incorporarse a EULEN, así como a través de un tríptico y carteles sobre el mismo. El uso es alto y existe un contacto habitual de la plantilla con él e incluye la atención por parte de un abogado, un médico, un trabajador social ...

Pregunta:

Dirigida a Joaquín Álvarez. ¿Nos puede decir si se ha dado algún caso en este servicio de trabajadores/as que hayan llamado por cuestiones relacionadas con el VIH?

Joaquín Álvarez: Seguramente se haya dado el caso, aunque el servicio es absolutamente confidencial y ni siquiera él cuenta con información en relación a estos aspectos.

Pregunta:

A los tres ponentes. ¿Con qué dispositivos trabajan en la inserción laboral: bolsas de empleo; relación con entidades?

Oliver Alonso: Tenemos una propia bolsa de empleo a la que se accede a través de formación en el centro y personas que provienen de servicios de intermediación laboral. Igualmente, formamos parte del programa "Incorpora" de la obra social "la CAIXA". Para ello, es vital el trabajo en red. Recibimos demandas de empleo de diferentes entidades, por ejemplo de la Asociación Ciudadana Cántabra Antisida (ACCAS).

Joaquín Álvarez: Existe una página de empleo, en la que se pregunta si se tiene discapacidad. El papel de las ONG también es esencial como herramienta previa para las empresas, que pueden seleccionar candidatos que, en otros casos, a la empresa le costaría más encontrarlos. Igualmente, a través del programa "Incorpora" de la Obra Social "la Caixa" recibimos colectivos de todo tipo.

Gerardo Tamarit: Tenemos una bolsa de empleo. Trabajamos con ONG's, entidades, redes locales... En las ONG's hay un trato directo con la persona, conocen sus necesidades y adecuan perfectamente el perfil al puesto de trabajo ofrecido.

Pregunta:

Respecto al certificado de Minusvalía, la empresa no te puede exigir más que eso. En Valencia, el servicio de empleo, emite un certificado de capacidades, pero ni siquiera este tiene el derecho a saber si el/la trabajador/a tiene o no VIH.

Oliver Alonso: Si consigues que una persona acceda a un contrato, en el certificado de discapacidad no aparece como tal la palabra VIH pero si se puede deducir. En Cantabria sí que es obligatorio presentar todas las hojas del certificado.

Gerardo Tamarit: En nuestro caso aparece solo el grado de minusvalía. Ni siquiera a la asesoría se le entregan las tres hojas. Aunque sí que en ocasiones el empresario quiere investigar cuál es el tipo de discapacidad del/de la trabajador/a que va a contratar.



Oliver Alonso: en Cantabria nos exigen todas las hojas desde el Gobierno de Cantabria. Existen muchas diferencias entre comunidades.

Joaquín Álvarez: en nuestro caso tan solo nos exigen aportar el grado de discapacidad.

Reflexión: en UGT Madrid tenemos un servicio de intermediación laboral dirigido a personas con VIH y tenemos el caso de que los/as propios/as usuarios/as vienen con las tres hojas del certificado. La labor es concienciar al empresario de que lo importante es saber si tiene o no discapacidad para adaptar el puesto de trabajo y no qué tipo de discapacidad se tiene.

Pregunta:

¿Se han planteado en hecho de hacer talleres en prevención de VIH a sus trabajadores? Ante la dureza de la posible discriminación de los compañeros.

Gerardo Tamarit: Hemos trabajado con eso a través de un técnico sanitario que informa a los/as trabajadores sobre cómo actuar.

Mesa redonda 3.

Presente y futuro a corto plazo de la labor de los sindicatos en la lucha contra el VIH en el ámbito laboral

Modera Camino Aure.

Secretaría de Políticas Sociales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Camino Aure agradece la invitación a las jornadas. Aunque su función es de moderadora se siente implicada desde el punto de vista de su sindicato, como parte del diálogo social. Los sindicatos, como agente social que son, tienen como objetivo la igualdad de oportunidades en el mundo laboral: la no discriminación y la lucha de la normalización de todas las personas, concretamente, aquellas que tienen VIH. Confía en que las Jornadas contribuyan a desarrollar pautas o líneas de intervención a corto plazo.

Ángela Gancedo. Secretaría de Política Social e Igualdad. CCOO Madrid.

Agradece a la federación su invitación y disculpa a la Secretaria de Política Social e Igualdad, Ana González Blanco, que no ha podido participar finalmente en las Jornadas.

Quiere empezar recordando por qué el tema del VIH se lleva a nivel de la secretaría de política social e igualdad de CCOO. En primer lugar, cabe destacar que CCOO es un sindicato sociopolítico de clase, que asume la defensa de todo aquello que afecta a los/as trabajadores/as con la finalidad de conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa poniendo especial atención en aquellos/as que parten de una posición desfavorecida social y laboralmente y la Secretaría de Política Social e Igualdad es la estructura sindical donde se desarrollan y se canaliza todo este trabajo.

Sobre VIH, desde CCOO de Madrid, ya explicaron en las "I Jornadas sobre Sensibilidad Empresarial y VIH" sus intervenciones en este ámbito, por lo que este año se van a explicar los cambios que se han producido con respecto al año anterior. Realmente, la situación del VIH y el ámbito laboral no ha cambiado demasiado. El estudio que se presentaba el año pasado de discriminación y VIH reflejaba una situación de desventaja para las personas con VIH. En contexto de crisis, estas situaciones de dificultad y de discriminación se agravan. El miedo se acentúa tanto la visibilización, como las



situaciones de desigualdad y/o de discriminación, tanto para el acceso como para el mantenimiento del lugar de trabajo. Las personas con mayor vulnerabilidad son las primeras en sentir las consecuencias de la crisis y las que tienen problemas de algún tipo las primeras en ser despedidas bajo el marco de los reajustes y recortes.

Apostar por la visibilización no significa que todos/as salgamos a la luz sino mover el tema desde todos los ámbitos, hablar de ello a las empresas como un tema más. Nadie se atreve a hablar de ello más que en días puntuales, como el Día Mundial del SIDA. Debe normalizarse. Si no se habla, no existe.

Las líneas de intervención de CCOO de Madrid en torno al VIH pasa por:

- Denuncia de los casos de discriminación por VIH, aunque éstos son muy sutiles y difíciles de probar;
- El abordaje de la problemática de las personas que viven con VIH en los foros de representación social
- El apoyo a la red social (asociaciones) en sus reivindicaciones y como canal natural al ámbito laboral. Un ejemplo fue el apoyo a las movilizaciones de ONG's vinculadas a la lucha contra el sida de Madrid debido a los recortes en las subvenciones para la prevención del VIH en esta comunidad.
- Creación y fomento dentro de la propia estructura sindical de políticas y medidas de normalización y no discriminación.
- Sensibilización a delegados/as y población trabajadora en general en materia de VIH
- Formación de delegados/as y población trabajadora en materia de VIH
- Negociación colectiva, inclusión de cláusulas, medidas y políticas de no discriminación en los convenios colectivos, tanto en el acceso como en el mantenimiento de los puestos de trabajo

Las principales dificultades con las que se encuentran son:

- Existe una incomprensión real de la necesidad de intervención en las empresas a nivel práctico. Cuando debe negociarse un convenio, es habitual el discurso de que en la empresa no existe ese problema y que las cláusulas que se firman recogen este tipo de discriminación,...
- Contexto de crisis: los problemas que no afectan a la generalidad de la población trabajadora pasan a un segundo plano, hacia las cuestiones más generales.

El planteamiento ante esta situación es aumentar la intervención transversalizándola, incorporándola en líneas generales de discriminación e integrándola en otras líneas de trabajo más arraigadas, esto es trabajar desde lo genérico de la discriminación en el acceso y el mantenimiento del empleo sin obviar la especificidad de las personas que viven con VIH y apoyándose en la legislación que existe actualmente:

- Recomendaciones de la OIT sobre el vih/sida y el mundo del trabajo 2010
- Anteproyecto de ley integral para la igualdad de trato y no discriminación. Que incluye por primera vez en nuestra legislación conceptos como discriminación por asociación (personas relacionadas, acoso discriminatorio...), señala el empleo como ámbito de actuación y la negociación colectiva como vía de intervención, reconoce que debemos hacer un plan estratégico de no discriminación a nivel nacional, donde haya una cobertura legal, establece carga de la prueba a la parte demandada...
- Anteproyecto de la ley de adaptación normativa a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.



En esta línea se han desarrollado acciones como: inclusión de cláusulas de no discriminación en convenios, inclusión de la temática de VIH en la toda las actividades de formación de política social, a nivel de sensibilización inclusión del VIH en campañas colectivas sobre discriminación, para facilitar que llegue a mayor número de personas, como en la guía editada en 2010 por la secretaría o el material (postal free) sobre temas de LGTB, VIH e inmigración de la Federación de servicios a la ciudadanía.

Por otra parte, también se han planteado propuestas y reivindicaciones a todos los agentes de interés:

- Administración Pública, en los foros de participación ciudadana, exigencia de políticas que garanticen los derechos sociales y labores, así como el desarrollo de estrategias que faciliten el acceso y el mantenimiento del empleo en condiciones de igualdad y no discriminación de las personas que viven con VIH; la evaluación del plan de actuación de la Comunidad de Madrid y elaboración del plan para los años siguientes; dotación presupuestaria adecuada para proyectos de prevención de VIH/SIDA aunque, por ejemplo, en la Comunidad de Madrid no parece que haya una intencionalidad efectiva a corto plazo en vista al recorte presupuestario que se viene realizando en relación a la prevención de VIH.
- Empresas, que no lo aborden sólo desde la discapacidad, ya que muchas personas que viven con VIH no tienen discapacidad y no se benefician de la cuota de reserva del 2%. Por otro lado, el cumplimiento de la cuota no es una buena práctica, es simplemente cumplir con la ley. Hay que exigir el cumplimiento de las directrices europeas y trabajar, a través de la negociación colectiva y la firma de convenios, políticas empresariales que garanticen la igualdad en el acceso y el mantenimiento del empleo.

Además se deben mantener las reivindicaciones de:

- Eliminación de las pruebas serológicas voluntarias.
- Facilitar el acceso a los tratamientos médicos en cuanto a la flexibilidad y/adaptación del puesto, si se requiere.
- Intervención real más allá de acciones puntuales o donaciones bajo el paraguas de la RSC que se está tornando en marketing social.

Finalmente, en el sindicato se debe hacer también una autocrítica: debe aumentarse la intervención. Las personas que forman parte del sindicato, no dejan de ser un grupo de personas con sus mitos y estereotipos. Por ello, es necesario sensibilizar y formar a los/as delegados/as y representantes sindicales, reforzar las líneas de actuación existentes, transersalizar, reforzar la idea que debe ponerse encima de la mesa en la negociación de convenios colectivos las políticas sociales.

También resulta necesario reforzar el trabajo/colaboración con los movimientos asociativos: facilitar la visibilización del problema en el ámbito laboral y las líneas de colaboración e implicación en el movimiento sindical como canal de reivindicación y defensa de los derechos sociales y laborales y como vía de acceso natural al ámbito laboral.

El esfuerzo que han hecho algunas asociaciones LGTB y otras asociaciones, sin duda, debe de mantenerse y también ir acompañado del movimiento sindical hasta la normalización.

Ana Sánchez de la Coba. Secretaria de Políticas Sociales. UGT Madrid.

Agradece la participación en las jornadas. Desde UGT de Madrid se ha partido de la base que la discriminación por VIH se fundamenta en el miedo y la desinformación de la sociedad hacia esta infección. Gran parte de este miedo tiene que ver con el inicio de la infección, en el que existió un misterio por su procedencia. El miedo es un gran mal social y en el caso del VIH se ha convertido en un retroceso a nivel social en temas de estigmatización.



Desde UGT, una vida digna empieza por un trabajo digno. En el caso del VIH es especialmente injusto ya que se puede llevar una vida y desempeñar un trabajo con toda normalidad. Pero para poder dar un salto cualitativo en torno a la discriminación de las personas que viven con VIH es necesaria la acción coordinada de diferentes agentes. En Madrid, por ejemplo, hay unas 29.000 personas afectadas (número muy superior que en la mayoría de comunidades autónomas). De ellas, se estima que el 60% podría desempeñar con normalidad su tarea en el trabajo, así que no se trata de algo aislado sino que cada vez puede ser más normal.

En esta línea, UGT ha intentado elaborar una serie de protocolos de información y difusión, dirigidos a lograr una normalización del VIH, con la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración, partiendo del análisis de la realidad, que se caracterizaría por:

- Una gran falta de información en los/as trabajadores/as: que les lleva a pensar que el VIH solo afecta a determinados colectivos de riesgo (homosexualidad y drogodependencia) o al continente africano.
- Falta de denuncia de la persona afectada de discriminación: normalmente, no se llega a denunciar, entre otras cosas, para no ser una cara visible. Debe animarse a la persona afectada a que lo haga, puesto que la invisibilidad de estos casos influye para que sigan produciéndose este tipo de situaciones. En esta labor también tienen un papel importante las entidades que representan a este colectivo, que deben hacer visible el problema e implicar a los sindicatos puesto que una denuncia, a nivel individual, tiene menos eficacia que si se hace a través de un sindicato para negociar condiciones con la empresa.

La respuesta de los miembros del sindicato en Madrid ha sido positiva y ha posibilitado la realización de unas Jornadas dirigidas a delegados/as sindicales, que se celebró el pasado 26 de Enero, con la participación de varios organismos y ONG's vinculados al VIH, entre ellos la Federación "Trabajando en Positivo". El objetivo no es otro que preparar a los/as delegados/as con el fin de que se conviertan en un agente activo para la normalización del VIH y la protección de otros/as compañeros/as frente a la discriminación.

Desde UGT, la denuncia es la herramienta más importante. Las personas con VIH son una muy pequeña parte de gente afiliada. Por ejemplo, en el marco de las Jornadas mencionadas anteriormente, conocieron el caso de una mujer que a sus 39 años había sido discriminada de forma reiterada por ser seropositiva. Como resultado, la persona había desistido de buscar trabajo ya que hacía dos que no encontraba ninguno, pese a tener una formación totalmente competitiva.

En el trasfondo del asunto, está también la dificultad de demostrar la discriminación, especialmente en las pequeñas empresas.

En el asunto de las denuncias, es fundamental la colaboración de las ONG's para la visibilización de este problema, debido a la baja sindicalización de personas seropositivas. Este hecho dificulta el trabajo desde el propio sindicato, el no tener una persona individual a la que defender y hacerlo en pro de un colectivo. Un ejemplo de esta colaboración entre ONG's y sindicatos es el convenio que desde UGT Madrid tienen firmado con la asociación Apoyo Positivo.

Ramón Espacio. Representante de CALCSICOVA (Coordinadora de Asociaciones de Lucha contra el Sida en la Comunidad Valenciana).

Se presenta como una persona seropositiva desde hace muchos años y como pensionista, por lo que en cierta forma es contradictorio que él trabaje por mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral de las personas que viven con VIH.



Desde CALCSICOVA (formada por nueve entidades de la Comunidad Valenciana y cuyo objetivo fundamental es promover acciones de reivindicación y sensibilización) se lucha contra la discriminación porque seguimos viviendo en una sociedad difícil para la integración. Los datos del estudio FIPSE sobre “Creencias y Actitudes de la población española hacia las personas con VIH. 2010” así lo revela y todavía se necesita más información, ya que el 50% de la población todavía no tiene claro qué es VIH y/o sida; un 14% de la población lo considera curable y un 18% piensa que es mortal. Muchas personas no tienen claras las vías de transmisión.

En todo caso, considera que se necesitan datos más actuales, ya que desde hace varios años se dice que hay entre 120.000 y 150.000 personas en España infectadas por VIH. No obstante, él calcula que puede haber unas 3.000 nuevas infecciones anuales y las muertes deben ir entre las 30 personas, por lo que le salen las cuentas.

Igualmente, hay pocos datos a nivel laboral y de prestaciones en personas VIH. Se necesitan datos más fiables.

En temas de estigma, desde CALCSICOVA se diseñó un programa, en principio relatado en primera persona, para difundir a diferentes colectivos laborales. Primero obtuvieron financiación autonómica y después, junto a Apoyo Positivo y UNAPRO, consiguieron financiación de la Secretaría del Plan Nacional sobre el SIDA (Programa Eco).

Dentro de esta labor, buscaron interlocutores válidos, como los sindicatos, con los que han tenido una experiencia positiva, desarrollando un taller de formación con delegados sindicales de la rama de enfermería y firmando un convenio de colaboración, primero con UGT de la Comunidad Valenciana y posteriormente con CCOO del País Valenciano.

El punto de partida de esta labor es la evidencia que continúa habiendo discriminación, también a nivel de la administración pública. Por ejemplo, una persona, que había aprobado los exámenes de las oposiciones para personal de prisión, reveló su serostado y no le aprobaron. Lo llevó al Tribunal Supremo, recurso que ganó Instituciones Penitenciarias.

Lo mismo ha sucedido con las oposiciones a policía, al ejército, etc. y en todas la razón es el “y si...”. También en el ámbito sanitario se produce esta discriminación, aunque está disponible la profilaxis post-exposición. No obstante, no hay demasiados datos relacionados.

Por su parte, los sindicatos tocan temas muy grandes y el tema de VIH les queda pequeño, además de ser un tema complicado por la falta de denuncias. Desde CALCSICOVA, ofrecen al sindicato información, formación y sensibilización. También ofrecen cursos de 8-10 horas a las empresas, a través de las dinámicas grupales en las que se trata sobre el tema de prejuicios, estigma, etc. y cómo resolver problemas/situaciones en la misma empresa.

CALCSICOVA también se ofrece como mediador en caso de conflictos y forman a personas seropositivas sobre discriminación, derechos, etc. para que puedan llevar a cabo ellas mismas los cursos en sindicatos, empresas, etc.

A cambio, lo que ellos pretenden de los sindicatos es colaboración para la denuncia de situaciones de discriminación (especialmente relacionadas con la realización de pruebas de detección del VIH de forma no voluntaria y/o no confidencial) puesto que los sindicatos cuentan con una estructura legal de la que no disponen las ONG's o el/la propio/a trabajador/a.

Otro de los aspectos en los que pueden contribuir los sindicatos es en el tema de la discapacidad. El perfil más común es el de la persona seropositiva, con baja formación, coinfección... Esta persona es la



que nos cuesta integrar, no por el VIH, sino por todo lo demás. Las personas con VIH que no tienen esta carga, suelen ocupar buenos lugares de trabajo. Y en muchos casos, no siempre es positivo tener el certificado de discapacidad, para evitar preguntas en según qué casos en relación al VIH.

Finalmente, también consideran importante formar a los/as representantes sindicales para que éstos puedan mediar en casos de discriminación cuando estos se den.

Desde CALCSICOVA, querían implicar a otros agentes aparte de los sindicatos, por ejemplo a los empresarios, a través de agrupaciones de empresarios, cámaras de comercio, prevención de riesgos laborales. Las administraciones también tendrían que hacer más campañas en el ámbito laboral.

En conclusión, el VIH habla de muchas cosas, de género, toxicomanías, sexualidad,... Por esto es transversal y las engloba a otras. Un problema muy grande de la discriminación es la auto-discriminación, por lo que se hacen talleres para las personas que se culpabilizan y culpabilizan a los demás, porque pesa mucho en esta enfermedad. Se sigue trabajando en esta dirección desde las asociaciones. En todo caso, estaría bien que todo el mundo integrara que el VIH no es un riesgo laboral.

Desde CALCSICOVA, se ofrecen para compartir la experiencia a otras ONG's. Es una experiencia financiable, ya que está de moda y viene reflejada en el Plan Multisectorial 2008-2012. La ayuda a domiciliaria ya no es una realidad tan impactante en relación al VIH y todos tenemos que avanzar y adaptarnos.

Pregunta:

Mi experiencia con alumnos universitarios que se supone que habían recibido formación en VIH en algún momento, se detectaba que contaban con una información o conocimiento real sobre el tema. El desconocimiento es importante. La marcha atrás se considera como un método efectivo para evitar el embarazo y se piensa que un mosquito puede transmitir el VIH. ¿Debe esperarse a que estos jóvenes sean trabajadores o empresarios para formarles sobre el VIH o se deben empezar antes las intervenciones? Los casos de nuevos positivos crecen en personas jóvenes por vía sexual. Hay sexismo, homofobia, xenofobia,... debe transformarse la epidemiología y tener cada vez menos gente con la que trabajar.

Ana Sánchez: en una formación que realizaron en Madrid sobre prevención médica laboral, les llamó la atención la relajación del uso del preservativo, con la aparición entre los jóvenes de infecciones de transmisión sexual que parecían desaparecidas. La intervención debe ser social, no sólo laboral, hablar sin tapujos sobre qué supone la infección y poner los medios para favorecer la prevención.

Ramón Espacio: al hablar sobre el VIH se tiene que ser políticamente correcto y la gente no dice las cosas como son. Es un colectivo heterogéneo. Las personas con VIH no tienen algo "identitario" como el colectivo GLTB. Éstos últimos han abandonado un poco la lucha para no identificarse con los grupos de riesgo, pero es cierto que la mayoría de infecciones se da entre este colectivo. Sin embargo, este año van a retomar la lucha contra el VIH de forma específica en este colectivo. Se ha perdido el miedo a la infección por la cronicidad. Todos nos hemos acomodado un poco porque la realidad cambia y debemos adaptarnos.



Pregunta:

Dirigida a Ramón Espacio. ¿En qué consisten los convenios en las ramas de auxiliar de enfermería y en que se concretan?

Ramón Espacio: es una formalidad, un compromiso oficial que sale en prensa y se hace difusión de lo que se va a hacer: los sindicatos ofrecen las personas a formar, por ejemplo, y CALCSICOVA pone la formación, el formador, material, etc. Ambas partes se comprometen a hacer unas comisiones paritarias, llegar a acuerdos, jornadas, talleres...

Para los sindicatos, el tema de la prueba de discriminación es difícil conseguirla puesto que es difícil encontrar alguien que los respalde y dar la cara. Denunciar no es tan fácil como se supone aunque es necesario.

Ángela Gancedo: Los convenios son una forma de materializar una colaboración que se dando anteriormente de la firma de convenios para hacer formación, materiales, apoyos institucionales... Sobre el anteproyecto de ley, que desarrolló el anterior Ministerio de Igualdad, se dice que si una persona que ha sufrido discriminación debe aportar un indicio de prueba, solo con esto, la otra parte implicada debe esforzarse para demostrar lo contrario. Se desconoce cómo queda a la práctica pero es un primer paso, una estructura que lo respalda. Se recogen temas de discriminación en primera persona y también por ser familiar de alguien que pueda tener problemas.

Ana Sánchez: un convenio obliga a cumplir con las dos partes. A veces, si no hay convenio, una parte puede olvidarse de cumplir con sus obligaciones. Hace que la organización se implique en un reto. Es una garantía para realizar cualquier tipo de acción. También depende de las ganas con las que se ponga.

El tema de la defensa es muy complicado si no hay denuncia. El silencio crea un caldo de cultivo para futuras situaciones de discriminación. Por ejemplo: en mantenimiento de trabajo, es relativamente fácil demostrar un despido en igualdad de condiciones.

Pregunta:

Antes, a las mujeres embarazadas se las discriminaban por las bajas por maternidad. Ahora eso es casi impensable. Quizá con el tiempo y un principio de prueba, reivindicando, denunciando,... puede dar lugar a un marco legal favorable. Quizá no hay denuncias en las ONG o administraciones para no ser visible ni reconocido. ¿Debe animarse a la persona con VIH a que haga la denuncia si no hay demasiadas garantías? ¿Las hay?

Ana Sánchez: existen garantías. No se debe consentir que esto pase. La estigmatización del VIH también se debe a este ocultismo. Si las mujeres no se hubieran revelado, esto continuaría pasando. Con el VIH pasa igual. También pasó con la visualización del colectivo LGTB. En todo caso, no hay que ver en la sociedad un enemigo sino que hay agentes que defienden y protegen la no discriminación. Hay que animar a denunciar, no de cualquier manera, sino a través de profesionales que lo hagan a título de una persona individual. Hay mucha parte de la sociedad organizada que lucha desde hace mucho tiempo en este tema.

Ángela Gancedo: cada situación es un mundo y deben tenerse en cuenta muchos aspectos. Las probabilidades de ganar judicialmente, se desconocen siempre y en cualquier tema, no sólo en relación al VIH, pero de perder, sino denuncias, estas posibilidades son todas. Igualmente, se respeta a



las personas que deciden no hacerlo ya que las circunstancias personales de cada persona son factores a valorar.

Pregunta:

Desde una empresa solicitan el certificado íntegro de discapacidad. Además de la protección de datos, ¿hay otras leyes del estatuto donde nos podamos amparar en la no facilitación de los datos de la discapacidad?

Ana Sánchez: remarca la diferencia entre VIH y discapacidad. No tiene por qué estar reconocido, en el mundo laboral no tienes por qué decir nada sobre el estado de salud (en la mayoría de los ámbitos de actuación). El estatuto de trabajadores apoya al trabajador, y si con mala intención el empresario o un/a compañero/a solicita esta información, el derecho a la intimidad prevalece sobre cualquier cosa. Esto lo recoge el estatuto de los trabajadores. Se puede expedir el certificado de capacidades, emitido por el Departamento de Ocupación. No se entra a valorar las discapacidades.

Ángela Gancedo: Solamente te lo pueden pedir para una adaptación del puesto de trabajo, en ese caso también se podría entregar en vez del certificado íntegro un certificado de capacidades que se solicita en el centro base. Si no lo entregas y eres eliminado del proceso de selección estamos ante un caso claro de discriminación y es denunciable en el marco legal antes expuesto. Se puede denunciar a través de la representación sindical, no obstante, existiría un problema y es que en las pequeñas empresas no hay representante sindical. Cuando no hay representación a través del sindicato directamente.

CONCLUSIONES:

Camino Aure: es necesario no ver a los sindicatos como algo lejano. Sus miembros son personas sensibilizadas que apoyan y escuchan y que respetan la confidencialidad de las personas.

Mesa redonda 4.

Las asociaciones de empresas como elementos facilitadores del contacto con empresas

Modera Víctor Feijoo. Federación Trabando en Positivo. Comité Ciudadán Antisida de Ourense.

Beatriz Berruga. Analista RSE de FORETICA.

Agradece a la Federación por la participación en las jornadas. Dentro de FORETICA es la responsable de apoyar a las empresas en sus relaciones con la comunidad.

FORETICA es una entidad sin ánimo de lucro, como asociación de empresas de diferentes tamaños y tipos interesados en RSE y organizaciones del tercer sector. Tiene su origen en el año 2000 para fomentar la RSE. Es una plataforma de comunicación con el objetivo de ser referencia en temas de RSE. Para ello, tienen un boletín informativo, facilitan el intercambio a través de la organización de eventos, jornadas, charlas para socios y no socios (mercado de la sensibilidad empresarial, para intercambiar buenas praxis).

Una de las líneas de actuación es la creación de herramientas para integrar la RSE en las empresas. También realizan sensibilización y crean conocimiento asesorando técnicamente a las empresas socias en RSE. Dentro de esta labor, se incluye el diálogo con grupos de interés como es la propia Federación "Trabajando en Positivo".



La RSE supone la integración voluntaria en el gobierno, gestión, estrategia, políticas y procedimientos de las organizaciones, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales responsabilizándose así de las consecuencias, los impactos que se derivan de sus acciones. El cumplir con la ley (LISMI) no es RSE, es cumplir con la ley. Estar por encima de la ley, sí es RSE. La RSE se refiere a cómo se gestionan los negocios, con los proveedores, con los clientes... es una relación social.

La RSE engloba 4 áreas de impacto:

- Marketplace (Mercado): negocio puro y duro, los proveedores, clientes, inversores, gestión y comunicación, productos y servicios
- Environment: tiene que ver con el medio ambiente, cómo gestiona los residuos, eco-eficiencia...
- Workplace: voluntariado corporativo, salud y bienestar interno, productividad, compensación y diversidad.
- Community: habla de filantropía, grupos de riesgo de exclusión...

Las empresas cada vez están más abiertas a hablar de la contratación de personas en riesgo de exclusión laboral. Pone de ejemplo a la Fundación Integra, a través de la que promueven la contratación de personas en riesgo de exclusión social. No obstante, la variedad de personas contratadas está limitada y los principales desafíos internos a los que se enfrentan las empresas en el desarrollo de la RSE son:

- Dicotomía entre corto y largo plazo en sus objetivos. Todo tarda en ponerse en marcha. Les cuesta esfuerzo integrar a las personas.
- Falta de conocimiento hacia estos grupos (sus habilidades y conocimientos). Las empresas necesitan resultados inmediatos.
- Barreras, prejuicios de RRHH. Las entidades sociales se quejan a menudo del desconocimiento de la RSE. No siempre las personas de RRHH tiene que saber algo sobre RSE, pero sí el departamento de RSE. A veces es una persona que está sola y que debe asumir mucho trabajo.
- Falta de sensibilización de la empresa. El empresario presupone que el resto de trabajadores no van a aceptar a este nuevo trabajador.

En cuanto a los desafíos externos, serían:

- La crisis económica
- La regulación favorece a género y discapacidad. Las bonificaciones favorecen a ciertos colectivos pero otros quedan al margen.

En cuanto a los resultados de las empresas a la hora de apostar por la contratación de estos colectivos, la Fundación Integra recoge datos de su experiencia. Estos datos muestran que el 80% de los responsables de recursos humanos con los que se ha trabajado valoran la experiencia como positiva y solo el 4% como negativa. Igualmente, tan solo el 8 % dice que hay un bajo rendimiento en las personas contratadas.

Así mismo, en cuanto a los beneficios para las diferentes partes, se pueden señalar los siguientes:

Para las ONG:

- Mayor impacto de su trabajo
- Oportunidad para desarrollar relaciones con empresas
- Oportunidad para sensibilizar a las empresas



Para las empresas

- Menos recursos y compartir riesgos
- Apoyo en un mundo desconocido
- Sensibilización de empleados y directivos

Para el grupo beneficiario

- Desarrolla su empleabilidad
- Mayores posibilidades para una futura contratación

Desde las empresas, dentro de la RSE, cada vez se apuesta más por la opción del voluntariado corporativo. Algunos datos a destacar serían en torno a este voluntariado serían: más del 65% ejerce tareas de voluntariado, normalmente, en niños, que es algo bastante atractivo. No obstante, cada vez se trabaja más en riesgo de exclusión porque entienden su impacto social.

Los sectores que más lo hacen son: Banca, finanzas y seguros (13%); Alimentos, bebida y tabaco (13%); Telecomunicaciones (9%).

Ejemplo de voluntariado corporativo.

Empresa: IBM.

Tipo de voluntariado: Realización de Talleres de Formación en Búsqueda Activa de Empleo.

Se trata de un curso básico de 5 días, dirigido principalmente a personas inmigrantes paradas de larga duración. El objeto del taller es proporcionar herramientas, conocimientos y destrezas necesarias para la inserción laboral. Algunos de los resultados conseguidos han sido:

- Porcentaje de voluntarios que continúan como formadores (90%)
- Porcentaje de alumnos que encuentran trabajo (20%)
- Porcentaje de alumnos que continúan la formación (20%)

En forma de conclusiones, se podría decir que:

- La contratación sigue siendo uno de los desafíos más importantes.
- Hace falta mayor sensibilización en las empresas.
- Se necesita un "targeting" más cualitativo entre las empresas y las ONG's.

Rosa M^a Juny. Directora Técnica de Fundación PIMEC:

La Fundació PIMEC Acció Social, es una entidad creada por la patronal de la pequeña y mediana empresa de Cataluña, fruto de su compromiso con las empresas y con el entorno social donde éstas desarrollan su actividad. Aunque pequeñas, y por tanto, sin tantos recursos como las grandes, las pymes son conscientes que deben ser socialmente responsables. Desarrolla proyectos de sensibilización, realiza estudios y publicaciones y participa en actos de difusión.

Las áreas de actuación en cuanto a los proyectos se agrupan en 3 grandes ejes: la Integración y diversidad en la empresa, el apoyo personal al empresariado con dificultades y la empresa y compromiso comunitario

Dentro del ámbito de la **integración y diversidad empresa**, desarrollamos proyectos: Como el programa INCORPORA de intermediación laboral de la Obra Social "la Caixa. Nuestra participación consiste en ofrecer a las empresas un servicio de intermediación laboral como recurso de responsabilidad social empresarial, con el objetivo de facilitar la incorporación al mundo laboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social. Un proyecto similar lo estamos trabajando con el



Consell Comarcal del Vallés haciendo sensibilización social en el tejido empresarial de esta comarca, con los técnicos de inserción de esta entidad.

En el ámbito del **Apoyo personal al empresariado con dificultades**, creamos a finales del 2009, el programa **emppersona** con el objetivo de proporcionar un servicio de orientación, asistencia y asesoramiento a las personas empresarias y autónomas afectadas por el cierre de sus actividades empresariales, de forma que les permita mejorar su situación personal y profesional. Nos importa sobretodo recuperar para la sociedad tanto la figura empresarial como a la persona.

En el ámbito de la **empresa y compromiso comunitario**, trabajamos en programas de: Sensibilización sobre las Adicciones en el ámbito empresarial, de la mano de la ONG Proyecto Hombre, y Formación en cultura empresarial para mejorar la capacitación de las personas técnicas en inserción de entidades sociales en diferentes habilidades para optimizar su contacto con las empresas.

Pregunta:

No todas las empresas tiene departamento de RSE y éste puede estar distribuido por diferentes áreas. En las grandes empresas es más fácil comunicarse pero en las Pymes, se acaba hablando con el propio gerente. ¿Cómo se puede enfocar más y mejor este tema con las pymes?

Rosa Maria: la gran palabra es sensibilidad. Los proyectos que nos funcionan son los que hemos desarrollado como “proyectos piloto” de sensibilización sobre un tema determinado (igualdad, integración, conciliación, etc.) en un pequeño territorio, haciendo partícipe al mayor número posible de agentes sociales, entidades públicas y/o privadas especializadas o que tengan en su ámbito de trabajo el tema a tratar. Consensuando las actuaciones que se pueden llevar a cabo e implicando en ellas a las personas responsables de las pequeñas y medianas empresas arraigadas en dicho territorio. Y luego, con los resultados obtenidos, y la metodología aplicada, poder replicar dicho proyecto, en otros territorios. Por ejemplo, el programa de sensibilización a las adicciones en el mundo laboral, realizado junto a Proyecto Hombre, se realizó en la comarca del Vallés Occidental, después en el Vallés Oriental y actualmente en la comarca del Penedès.. La financiación de este proyecto viene de las Cajas de Ahorros y lo Bancos.

Cuando todos los agentes están involucrados, se hacen seminarios de sensibilización, artículos, participación de empresarios con experiencias positivas y acciones individuales, de empresa con empresa. Al principio, es importante trabajar con pocas empresas. Normalmente, la empresa que ha participado y ha valorado la experiencia como positiva, repite.

Resumiendo, lo importante es facilitar información a la empresa, que sea adecuada a su tamaño y ámbito, en lenguaje empresarial. Así mismo, debe ponerse un servicio de asistencia o contacto para cualquier duda o explicación a la empresa sobre el mismo.

Beatriz Berruga: las fundaciones como Pymec juegan un papel muy importante en el trabajo con pequeñas y medianas empresas. En Andalucía, por ejemplo, éstas se agrupan por sectores para tener más impacto y más movilización. Desarrollan plataformas de diálogo con ONG’s. Sin duda, este tipo de plataformas y que las ONG puedan promocionarse son importantes.

¿Cómo trabajar siendo una ONG pequeña en grandes empresas? La verdad es que ambas partes hablan en idiomas distintos y tienen misiones diferentes. La generación de confianza es difícil pero lo más importante, debe ser buscar herramientas para intervenir con la empresa.



Pregunta:

Hay personas en riesgo de exclusión social de primeras y de segunda clase. Las mujeres y personas discapacitadas serían "de primera". En temas de drogodependencias, es más complicado.

Beatriz Berruga: por la variedad de los colectivos que se pueden contratar, en alguno de ellos puede haber dificultades por la falta de información. Sin duda, las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes son los colectivos más contratados, pero se debe a una falta de información y sensibilización. La colaboración es un paso importante para la futura contratación.

En el Reino Unido hay un ejemplo de que la sensibilización en empresas en temas de drogodependencias funciona, ya que uno de los colectivos más contratados es éste, precisamente. Hay una sensibilización mayor. Tienen un concepto de la toxicomanía muy diferente, puesto que perciben a la persona drogodependiente como una persona persistente que ha superado situaciones muy duras.

Rosa María: una guía o algún otro medio informativo, consensuado por todas las partes es una buena herramienta de difusión y sensibilización. También ayuda, tener algún testimonio representativo como ejemplo de buena practica.

Pregunta

¿Las empresas en España están aprobadas o suspendidas en temas de RSE?

Beatriz Berruga: Actualmente, suspendidas y más en tiempos de crisis en que hay cosas que les preocupa más que la RSE, como la caída de ventas...

Rosa María: Totalmente de acuerdo., aunque las pymes son conscientes que deben ser socialmente responsables y sin tantos recursos como las grandes.

Mesa redonda 5.

Buenas prácticas por parte de las administraciones públicas en la promoción del empleo en colectivos desfavorecidos.

*Modera Rebeca Cabezas. Federación "Trabajando en Positivo".
Comité Ciudadano Antisida de Zamora.*

Cristina Hernández Sánchez, Técnico de la Concejalía de Bienestar Social del Ayuntamiento de Zamora.

Agradece la participación en las jornadas para hablar de las buenas prácticas del Ayuntamiento de Zamora, puesto que la invitación a la jornada lo entienden como un reconocimiento de su tarea.

Dentro del Ayuntamiento de Zamora hay 10 **Concejalías**, dentro de las cuales destacamos la Concejalía de Bienestar Social y Salud Pública, prestándose el Servicio de Formación para el Empleo y la Inserción laboral que se desarrolla a través de los CEAS (Centros e Acción Social) y que incluye los siguientes programas:

- POA: Programa de Orientación y Asesoramiento para Colectivos en riesgo de exclusión social
- Proyecto "Empieza" (finalizado en el mes de Septiembre de 2010)
- Escuela Taller.



- Taller de Empleo: Atención Socio-Sanitaria (en colaboración con el municipio de Roales del Pan a través de su Ayuntamiento).

No obstante, desde 1998 y hasta el 2008, se desarrollaron diversos proyectos europeos, estando el diseño y la elaboración realizados por agentes externos al Ayuntamiento de Zamora y de su ejecución se obtuvieron dos conclusiones:

- a) Grandes problemas a la hora de establecer un sistema de coordinación entre la Concejalía de Servicios Sociales y los proyectos europeos gestionados en cada momento y
- b) la escasa trascendencia de las acciones llevadas a cabo para la población diana en cuanto a que no parten de las necesidades propias de los colectivos que desde la citada Concejalía se atiende.

1. Programa de Orientación y Asesoramiento (POA) para colectivos en riesgo de exclusión social.

Se inicia en el año 2000. Cuenta con 2 técnicos: Un Orientador Laboral y un Diplomado en Trabajo Social. Intervienen en los 4 Centros de Acción Social (CEAS) de Zamora (norte, este, sur, centro) y el objetivo central es favorecer el acceso al mercado de trabajo de personas en situación y/o riesgo de exclusión mediante acciones de orientación y asesoramiento.

Entre las acciones del programa, se encuentran las siguientes:

- En relación a los CEAS: apoyo y coordinación grupal, acceso del usuario al servicio, diseño de acciones de intervención grupal y en pro del usuario, establecimiento del P.I.I.
- En relación al usuario: análisis de su situación socio-laboral, motivación para la formación, facilitar el acceso a una formación básica, habilidades personales para la formación y el empleo,....etc.
- En relación a otros servicios: coordinación con otros recursos sociales de formación y empleo, a través de la mesa de empleo de la provincia de Zamora, la cual surge en el año 2005 impulsada por Cáritas en Zamora a través de su programa de empleo; el Programa de Red Mujer de la Junta de Castilla y León dedicada al fomento de la inserción laboral de las mujeres y el programa de empleo (POA) de la Concejalía de Servicios Sociales. Esta plataforma surge y funciona de manera informal con el objetivo de mejorar y establecer nuevos mecanismos de coordinación en el ámbito que nos ocupa.

Los /as destinatarios/as del programa son personas desempleadas, empadronadas en el municipio e inscritas en la oficina de empleo. Dentro de estos/as, los colectivos representados son: Jóvenes con expediente judicial; población de etnia gitana; parados de larga duración mayores de 45 años; núcleos monoparentales; inmigrantes europeos; inmigrantes no europeos; mujeres y jóvenes; otros colectivos (personas con discapacidad, personas en aislamiento social...).

El porcentaje de inserción laboral de este programa desde el 2006 ha sido el siguiente:

- 46% (2006);
- 49% (2007);
- 53% (2008)
- 56% (2009). El aumento en cuanto a las personas que a lo largo del año 2009 han accedido a un contrato de trabajo puede deberse al desarrollo del Proyecto Empieza y los sistemas de trabajo y coordinación entre este y el POA.



2. Proyecto empieza: 2007-2010.

Por primera vez se trata de un proyecto europeo elaborado por los técnicos de la propia Concejalía de Servicios Sociales, diseñado a partir de las necesidades de los usuarios del Programa de Orientación y Asesoramiento (POA) y del municipio de Zamora en general en el área de formación/empleo.

Su finalidad es crear un plan estratégico que fomente el acceso al mercado de trabajo sin diferencias a los colectivos más desfavorecidos del municipio de Zamora, a partir de los siguientes objetivos generales:

- a) favorecer los procesos de integración laboral;
- b) apoyar la estabilidad en el empleo;
- c) mejorar los mecanismos de acceso al mercado.

En el diseño del proyecto y con el objeto de materializar posteriormente el Acuerdo Local por el Empleo, se desarrolla una fase de concienciación entre diferentes entidades públicas y privadas, invitándolas a formar parte del mismo. Nuestra estrategia es hacerles partícipes desde un primer momento de las acciones y propuestas incluídas en la fase de elaboración.

Las acciones que se desarrollan desde el Proyecto son las siguientes:

- Acciones en el ámbito de la Formación a Terceros mediante el diseño de *"Itinerarios Personalizados de Inserción"* basados en la formación y la cualificación profesional;
- Plan de promoción de pactos locales (acceso mercado y estabilidad empleo);
- Red de intercambio de experiencias (conocimiento de empleo e inclusión social)
- Observatorio municipal de prospección de necesidades (todavía no ejecutado).

Las entidades que forman parte del pacto son:

- Entidad Local: Excmo. Ayuntamiento de ZAMORA.
- Entidades empresariales: CEOE-CEPYME, Cámara Oficial de Comercio e Industria; Sindicatos (UGT y CCOO), fueron invitados todos los agentes económico sociales pero sólo éstos firmaron su participación.
- Entidades de carácter social de diferentes ámbitos (discapacidad, minorías étnicas, personas mayores ...etc), siendo un total de 18 entidades.

Las diferentes **fases** por las que ha pasado el Acuerdo Local por el Empleo son las siguientes:

En un primer momento y como fase previa al acuerdo se Firma de la carta de adhesión para participar en la iniciativa comunitaria "adaptabilidad y empleo" (2008-2009), coincidiendo con el diseño del Proyecto Empieza.

- 1- Primera reunión de los representantes y responsables de cada una de las entidades adheridas al Proyecto Empieza (Abril de 2009)
- 2- Firma del Acuerdo Local (Julio de 2009)
- 3- Formación de una Comisión Técnica de Inserción Socio-laboral (Octubre de 2009)
- 4- Creación de una bolsa de empleo para personas con discapacidad y perceptores de Renta Mínima de Inserción (Enero 2010)
- 5- Estudio de prospección de necesidades en materia de formación y empleo. En el mes de Diciembre de 2009 se le encarga a la USAL (Universidad de Salamanca) un estudio de *Prospección de Necesidades en materia de Empleo y Formación en el municipio de Zamora*, presentando en una jornada de formación realizada en el mes de Marzo de 2010 las conclusiones del mismo. Este estudio supone el punto de partida y el cuaderno de ruta a la hora de diseñar diferentes acciones y estrategias en materia de formación y empleo.



- 6- Creación de una red de entidades de inserción sociolaboral (www.empleazamora.com) (Septiembre 2010)
- 7- Creación de CEMFE (Centro Municipal de Formación y Empleo). Zamora carece de un centro municipal de referencia en materia de formación y empleo y aprovechando los Fondos Estatales de Inversión Local se hace una importante obra en el Centro destinado hasta el momento a la gestión de los diferentes proyectos europeos. Se pone en funcionamiento en Septiembre de 2010 habiéndose desarrollado hasta la fecha diferentes acciones: *en materia de autoempleo* y en colaboración con la Fundación Crea Empresa (proyecto avalado por la Junta de Castilla y León) durante los meses de septiembre a noviembre se pone en marcha un proyecto de autoempleo dirigido a población inmigrante proveniente de países Iberoamericanos. Actualmente y desde el mes de Octubre de 2010 se desarrolla el primer taller de empleo en el ámbito de la Atención a Terceros, iniciándose el 2 de Mayo un segundo taller en el mismo ámbito.

Los grandes retos del Ayuntamiento a medio plazo y dentro del Acuerdo Local para el Empleo los podemos resumir en:

- Creación de un grupo de trabajo para analizar subvenciones de la CCAA y a nivel local en materia de autoempleo con el objeto de elaborar un manual cuyos destinatarios principales son los colectivos a los que nos dirigimos, facilitándoles su acceso. Se colgará en el Portal de Empleo.
- Creación de un grupo de trabajo para el análisis de las subvenciones que anualmente convoca la Junta de Castilla y León para la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social, elaborando un manual de buenas prácticas sobre las ventajas de la contratación. Dicho manual se colgará en el Portal de Empleo y se le remitirá al empresario.
- Impulso de la página web.
- Incorporación de nuevas entidades en materia de empleo : Servicio Público de Empleo de Castilla y León, Programa de Empleo Red Mujer y el Centro de valoraciones de discapacidad Centro Base de la Junta de Castilla y León.

A modo de conclusiones, podemos destacar que:

- ✓ Durante el año 2010, a través de la bolsa de empleo del Excmo. Ayuntamiento de Zamora, se han contratado a 13 personas con discapacidad y 4 perceptores de IMI. En el año 2011, la previsión es de seguir contratando a través de dichas bolsas a partir de 1 de marzo.
- ✓ Autoempleo , se potencia el acceso de personas en dificultad social (discapacidad, mayores de 45 años, violencia de género, etc.) a la explotación de kioscos urbanos, de gestión municipal, estando pendiente de convocatoria y,
- ✓ El Excmo. Ayuntamiento de Zamora está pendiente de aplicar la disposición adicional sexta de la Ley 30/2007 de contratos del sector público y en la que se prima en los procedimientos de contratación de obras o servicios a aquellas empresas que tengan en su plantilla a personas con discapacidad y/o personas en riesgo de exclusión social, así como a entidades sin ánimo de lucro.



Mabel Manglano. Directora General de Ciudadanía e Integración. Consellería de Solidaridad y Ciudadanía.

Mabel Manglano agradece la invitación en las jornadas por parte de la Federación. Presenta la “Ley de Ciudadanía Corporativa”, precisando que los instrumentos que el reglamento pone en funcionamiento todavía no se han podido desarrollar.

Los motivos para la aprobación de esta ley se refieren a la existencia de nuevas problemáticas que requieren de respuestas innovadoras por parte de la ciudadanía y las instituciones dirigidas a garantizar los derechos de la ciudadanía, independientemente de la situación social de éstas. De esta forma, la ley pretende favorecer la inclusión social de todas las personas y, en especial, de las personas en riesgo de exclusión.

Para ello, trata de fomentar la participación ciudadana y, dando un paso más, implicar a las empresas, que deben ampliar su visión sobre sí mismas más allá ser un agente económico. Así, la ley trata de reconocer e impulsar la forma en que las empresas tienen de ejercer su ciudadanía, cumpliendo voluntariamente la ley en temas sociales, ambientales, etc. de forma ética, mediante un compromiso de cooperación y mejora. En estos momentos, las empresas son más activas y comprometidas y ello requiere el reconocimiento por parte de las administraciones. Un ejemplo de ello es la Asociación de Empresarios Solidarios Valencianos (AESOV), empresas que actúan como impulsores del territorio y agentes de socialización.

En el trabajo previo a la Ley participaron las universidades valencianas, empresas y entidades sociales de diferente tipología y colectivos de atención.

La ley no es imperativa para las empresas (aunque sí es un marco obligatorio para la administración) sino que pretende definir un marco normativo para fomentar temas de ciudadanía corporativa y el reconocimiento de la labor de las empresas y autónomos, partiendo del hecho que este reconocimiento puede provocar una replicación de estas acciones por parte de otra empresa. La ley define “ciudadanía corporativa” como el cumplimiento estricto de las leyes vigentes en temas de RSC y la asunción voluntaria de compromisos sociales, económicos, ambientales, etc., por parte de autónomos y empresas de cualquier tamaño.

Por tanto, la ley afecta a todos los agentes que puedan favorecer la inserción laboral de personas en situación de exclusión social y que puedan evitar situaciones de discriminación. Para ello, la Generalitat fomentará cauces de colaboración entre ONG’s y las empresas y profesionales autónomos interesados en apoyar este tipo de acciones.

En forma de resumen, los objetivos de la “Ley de Ciudadanía Corporativa” son:

- a) Difundir la cultura y práctica de la ciudadanía para fomentar una cultura participativa.
- b) Facilitar mecanismos y recursos para mejorar la coordinación entre empresas y sociedad.
- c) Implicar a los diferentes agentes en la ciudadanía corporativa.
- d) Promover el desarrollo de buenas prácticas, dando a conocer los diferentes proyectos de las empresas a la sociedad.
- e) Certificar las buenas prácticas como reconocimiento.

La Ley incluye 6 medidas:

- Certificación
- Elaboración de un índice anual
- Diseño del Plan Valenciano de Ciudadanía
- Reconocimiento público, distinción de actuación puntual o continuada.



- Registro: registro informativo en que hay dos secciones: una para inscribir proyectos a desarrollar y a financiar por empresas o autónomos; otra, para la publicación de ofertas de colaboración de empresas en ONG's.
- Formación – divulgación.

En relación al VIH, considera que debemos dar información a las empresas para normalizar la inserción laboral dentro de este colectivo. Debemos facilitar experiencias positivas y favorecer la comunicación entre empresas y ONG's vinculadas a la lucha contra el sida.

Por supuesto, la Ley de Ciudadanía Corporativa sería extrapolable a otras CCAA.

Pregunta:

Dirigida a Mabel Manglano. ¿Qué recursos se van a desarrollar para la sensibilización? ¿Cómo se va a desplegar toda esta intervención?

Mabel Manglano: Se aprovecharán los recursos ya existentes. Se va a extender en Alicante y Castellón, donde se presentará la ley. Además, se realizarán jornadas por sectores, muy cortitas, para dar información sobre la misma. Esperamos que las empresas se animen a participar. En el tema de reconocimiento, se registra el nombre de las empresas que trabajan con excelencia en temas de ciudadanía corporativa. Ya hay una empresa y un empresario en el registro de acreditación.

Pregunta:

Algunas empresas socialmente responsables, tienen un funcionamiento interno muy irresponsable (conciliación vida familiar, contratación...). ¿Se tiene en cuenta para la valoración como empresa socialmente responsable aunque no lo sea en otra áreas?

Mabel Manglano: La acreditación como empresa excelente, puede ser revocada y lo prevé la ley cuando una empresa no es responsable en todas las áreas. Se valora también el entorno de la empresa, como los proveedores.

Mesa redonda 6

Entidades no lucrativas, trabajo en red y fomento del empleo de colectivos desfavorecidos en el estado español

*Moderador Julio Cesar Gómez Caballero.
Coordinador de la Federación "Trabajando en Positivo".*

Víctor García. Secretario de Red Emplealia.

RED EMPLEALIA nace en el año 1993 con el objetivo de servir de interlocutor frente a las administraciones públicas y dar voz común a las entidades sociolaborales del tercer sector, aunque personalmente comenta que trabaja en red desde hace 25 años, desde que empezaron a detectar que el trabajo desde diferentes entidades repartidas por diversas comunidades autónomas y ciudades tenía poca fuerza. Por ello, decidieron empezar a trabajar en red para compartir recursos y esfuerzos institucionales, informativos, económicos, humanos, comerciales y de todo tipo, cubriendo áreas y colectivos diferentes.



Lo más interesante en estos 25 años ha sido el fortalecimiento de las entidades a través de los proyectos conjuntos. Desde Red Emplealia apuestan por este tipo de proyectos conjuntos en el que, al menos, deben participar 2 de las más de 50 entidades socias y colaboradoras que forman parte de ésta.

En un primer momento, las entidades trabajaron en la creación de servicios de intermediación laboral. Actualmente, las líneas de trabajo fundamentales serían 3:

- Actividades internacionales especialmente en el ámbito eurolatinoamericano que impulsen a las entidades sociales a un espacio global.
- Emprendimiento de iniciativas económicamente autosostenibles desde las entidades no lucrativas con una doble finalidad: aumentar su independencia financiera y utilizarlo como herramienta para la consecución de sus fines sociales promoviendo el desarrollo local. Para ello, se evalúan las posibilidades de que un proyecto emprendedor salga adelante y que se encuentre garantizada su continuidad y, finalmente, se ofrece un capital básico para su puesta en marcha (a través de una sociedad anónima creada para tal fin).
- Investigación prospectiva, estudios e informes relacionados con el ámbito socio-laboral y con nuevos campos de empleo, que ayuden a las entidades sociales y las administraciones públicas a ser más eficaces.

A raíz de esta labor, se han creado también la fundación “Nexo Empleo” especializada en materia de control y calidad del servicio, así como el centro “Esfera” centrado en la formación, a distancia o presencial, en materia de inserción socio- laboral.

Hasta ahora en Red Emplealia no se ha trabajado específicamente con el colectivo de personas con VIH pero lo que sí ha habido bastantes usuarios/as empleados/as con esta problemática. Por ello, no tenemos una experiencia específica en la metodología de intervención en este colectivo, por lo que será muy interesante para nosotros la experiencia de la Federación en este campo.

Ana Muñoz. Directora de la fundación “INTEGRA”.

Fundación Integra , que cuenta como patronos a diferentes empresas, surge en 2001 ante la dificultad de ciertos colectivos para acceder al mercado laboral y la necesidad de diferentes ONG en el apoyo a estos colectivos. Concretamente, la fundación surge para dar apoyo a las personas en riesgo de exclusión social en materia de inserción laboral, siendo su papel el de la intermediación entre entidades sociales y empresas. La fundación trabaja en Madrid, Barcelona, Sevilla, Vigo, Valencia, Ibiza y Palma de Mallorca, aunque la única sede con la que cuenta se encuentra ubicada en Madrid.

Desde la fundación, lo que se le pide a las empresas es que valoren a las personas contratadas como un/a trabajador más. El resto de compañeros/as no tienen por qué saber que la persona viene derivada de Fundación Integra , solamente lo sabe el/la responsable de Recursos Hhumanos, aunque a éste tampoco se le dice a qué tipo de colectivo pertenece y por qué es derivado desde la fundación. Según los datos recabados por la propia fundación, en el 85% de los casos, la valoración del/de la responsable de Recursos Hhumanos o del supervisor de la persona contratada a través de la fundación, es positiva.

No obstante, cuando la fundación se pone en contacto con una empresa, normalmente hay un cierto prejuicio ante el rendimiento de estas personas y los posibles conflictos que pueden provocar con los/as compañeros/as. Especialmente, este prejuicio se observa con las personas que han sido



consumidoras de drogas. Estos prejuicios se eliminan y se convierten en buenas valoraciones en cuanto tienen la primera experiencia con nuestros candidatos y su valoración es igual que la del resto de los trabajadores.

La forma de proceder es la siguiente: las empresas envían a la fundación las ofertas de trabajo que tienen disponibles y el perfil de trabajador/a que necesitan. En ese momento, la fundación envía la oferta a las diferentes ONG con las que colaboran para hacer una selección de personal. Lo único que exigen es una buena actitud de trabajo. Para ello, es importante el trabajo realizado hasta ese momento por la ONG de referencia, que debe valorar profesionalmente si es el momento de la persona para buscar empleo. Si la persona no está preparada o motivada en ese momento para acceder a un determinado puesto de trabajo, es mejor esperar a otra oportunidad u oferta de empleo que se pueda adaptar mejor a esa persona en concreto.

En la entrevista de selección que se realiza desde Fundación Integra es importante conocer lo máximo de la persona, tanto de su presente como su pasado porque hay determinados aspectos que puede que no estén relacionados o no influyan directamente en el desempeño de un puesto de trabajo concreto pero sí que lo hacen indirectamente.

Una vez que la persona ha sido contratada, es fundamental el seguimiento de la ONG de referencia y de Fundación Integra. Desde esta última, se mantiene periódicamente una entrevista con el responsable de RR.HH para valorar la situación de la persona contratada.

Por otra parte, también trabajan con los/as candidatos/as a través de talleres de habilidades para cambiar su enfoque de cara a las entrevistas de selección, con el fin de que es más importante vender sus capacidades que sus necesidades.

Aparte de la relación con ONG y con empresas, Fundación Integra se coordina con diferentes administraciones en Madrid, como la Dirección General de la Mujer; la Dirección General de la Familia y el Servicio Regional de Empleo.

Los principales problemas detectados por Fundación Integra serían dos, fundamentalmente:

- El prejuicio de los/as representantes de las empresas ante el desconocimiento para la contratación de las personas con VIH. La propuesta, lógicamente, sería dar más información sobre el VIH al entorno empresarial.
- Escasas bonificaciones e incentivos: por una parte, las bajas bonificaciones que obtienen las empresas dificultan la contratación y, por otra, existe una importante diferencia entre las bonificaciones que reciben las empresas por la contratación de personas con discapacidad y las que reciben por la contratación de personas en situación de exclusión social. La propuesta de la fundación sería equiparar las bonificaciones de estos dos colectivos.

Pregunta:

Trabajamos con un colectivo que es el colectivo transexual y que es difícil de recolocar porque no hay programas y tienen dificultades por sus características, vemos que una solución es montar auto empresas. ¿Qué tipo de acción se podría hacer para integrar a este colectivo?

Victor García: se nos ha dado un caso en el que se ha conseguido integrar en una empresa a una persona transexual. Aunque sabemos que es complicado, no es imposible, como he podido



comprobar yo personalmente. No obstante, es un colectivo cuya sensibilización acaba de empezar -a diferencia de otros- y queda mucho trabajo por hacer.

Ana Muñoz: hemos tenido experiencias aunque no es masivo, pero hemos conseguido emplearlas. Lo que nos ha generado problemas a veces cuando tienen que usar vestuarios comunes es el hecho de tener un carnet que no corresponde con su identidad sexual.

Pregunta:

Dirigida a Ana Muñoz. Habláis de la importancia de conocer el pasado de la persona en el proceso de selección y no comunicarlo a la empresa, ¿para qué lo utilizáis?

Ana Muñoz: La empresa se fía de nuestro proceso de selección. En este proceso es importante detectar las dificultades que pueda tener la persona para mantener el empleo, por eso creemos que conocer la máxima información posible es básico para garantizar el bienestar de la persona y adecuar un puesto a sus características. No es una cuestión de desconfianza hacia las ONG's con las que colaboramos sino que se hace para que no haya problemas y que no se cierren las puertas hacia el colectivo ante una mala experiencia. Por eso creemos que debemos saber ciertas cosas sobre las personas para adecuarlo al puesto, nunca para desestimarlos. La empresa nunca sabe a qué colectivo pertenece. Respecto a la confidencialidad, ellos/as firman una autorización para dar determinados datos a las empresas al igual que entiendo que las ONG's piden una autorización para darnos a nosotros cierta información.

Pregunta:

A través de los servicios sociales te pueden dar un certificado de 33% para que puedan acceder a empresas con discapacidad. ¿Sabéis algo?

Víctor García: No sabemos.

Ana Muñoz: No tenemos constancia de ello.

Pregunta:

Con respecto a la manipulación de alimentos, en el fondo hay un prejuicio muy simbólico sobre los miedos sociales hacia las personas con VIH. ¿Cómo podríamos trabajar en esto conjuntamente?

Ana Muñoz: nuestro interés es ese. De hecho, he pedido material respecto a este tema a la Federación "Trabajando en Positivo" para entregárselo a las empresas con las que colaboramos y así contribuir a eliminar estos prejuicios.

Julio Gómez: la idea es hacer llegar a la fundación INTEGRÁ varios informes desde el punto de vista médico y jurídico para que puedan utilizarlos en la relación con las empresas.

Pregunta:

Dirigida a Víctor García. ¿Qué proyectos emprendedores habéis hecho desde Emplealia en Pymes?

Víctor García: hemos apoyado a diferentes entidades en la puesta en marcha de empresas; de limpieza, de ayuda a domicilio, etc., vinculadas al ámbito local para que se pueda mantener su infraestructura. Otro de los apoyos que ofrece la red es avalar proyectos emprendedores para que las entidades puedan impulsar una pequeña empresa.



Comentario:

Muchas de las organizaciones deben de cambiar su discurso en materia de educación sexual para prestar servicios de mejor calidad.

Pregunta:

Mi trabajo es en la cárcel. Me encuentro personas inempleables por su situación legal. ¿Qué solución hay?

Víctor García: Realmente es complicado y hay personas que se encuentran en una situación legal que nos deja con muy pocas opciones de hacer nada, en ningún sentido.

Cierre de las Jornadas

Julio Gómez da por concluidas las jornadas, agradeciendo a todos los ponentes su participación y reconociendo el mérito de éstos/as, especialmente en algunos casos, debido a que la poca información o conocimiento con la que contaban sobre la Federación no ha sido un impedimento para contribuir a la celebración de las Jornadas.

Sin duda, queda mucho trabajo por hacer y necesitamos de la colaboración de todos los agentes que cuentan con un papel significativo en la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos. Muestra su deseo de que las Jornadas hayan cumplido las expectativas de todos/as los/as asistentes así como que se produzcan nuevos espacios en los que seguir trabajando en torno a la inserción laboral de las personas que viven con VIH.