

SEMINARIO DE FORMACIÓN:

“El papel de las ONG en la inserción laboral de las personas con VIH: búsqueda de una respuesta integral”

Madrid, 26 y 27 de Septiembre de 2011
CentroCaixa Madrid (Fundación la Caixa)
C/ Arapiles, nº 15 bajo

Módulo 1. Buenas prácticas de orientación e intermediación laboral. Nuria Más. Fundación Integra.

Diferenciamos 3 niveles de intervención:

- a) Orientación a personas en situación de exclusión social
- b) Relación con empresas
- c) Relación con otras ONG

a) Orientación a personas en situación de exclusión social.

Nuestro papel es preparar a la persona (a partir de ahora la llamaremos candidata) para dar lo mejor de sí, especialmente enfocado a las entrevistas de selección.

Para llevar a cabo este papel, Fundación Integra realiza una atención especializada a partir de las siguientes intervenciones:

- conocimiento previo de la historia de la persona (normalmente se realiza a través de la ONG correspondiente que ha derivado a la candidata a la Fundación Integra)
- entrevista en profundidad a través de profesionales de la Fundación Integra
- talleres formativos en habilidades sociales, orientación laboral ...
- sesiones de coaching (hasta ahora se han celebrado en Barcelona y en Madrid mediante la colaboración de la entidad “Coaching sin fronteras”) o mentoring.

Esta labor incluye también asegurar que la persona acude a las entrevistas de selección adecuadamente vestida puesto que, muchas veces, una inadecuada vestimenta ha supuesto la pérdida de una oportunidad para acceder al mercado de trabajo. En este sentido, la Fundación Integra tiene un convenio con “Factory”, a través del cual se facilita ropa a personas que van a participar en entrevistas de selección.

Las principales dificultades de la intervención con estos colectivos son las siguientes:

- las personas candidatas no son realistas con sus capacidades (por ejemplo, no son conscientes de sus limitaciones; acumulan fracasos; buscan oportunidades en horizontes equivocados; etc.)
- no son conscientes de su potencial o no saben transmitirlo
- no están localizables, lo que dificulta en muchas ocasiones su convocatoria para entrevistas de selección.
- ven a la empresa como un enemigo

Dentro de estas dificultades, merece una mención especial el hecho de que no estén localizables puesto que las entrevistas de selección comienzan desde la primera llamada que le hacen a la candidata para citarle. En ese momento, por ejemplo, la candidata no puede decir que la empresa le llame más tarde porque no tiene para apuntar las indicaciones para presentarse a la entrevista de selección, porque la empresa no lo hará.

Para mitigar en parte estas dificultades, la Fundación Integra trata de asumir la convocatoria a las entrevistas de selección para evitar que las candidatas puedan perder estas oportunidades y, de paso, sirve de ayuda a la empresa, a la que le resta este trabajo de convocatoria.

No obstante, cuando desde la Fundación Integra se trata de localizar a una candidata y no lo logra en la 3ª oportunidad, se habla con la ONG de referencia para ver si hay un seguimiento desde ésta y, si no, se le da de baja temporalmente en la bolsa de candidatas.

Otros aprendizajes que la Fundación Integra ha acumulado a través de su experiencia es que debemos de partir del hecho que no todas las personas valemos para todo y, por tanto, no podemos pretender que todas las ofertas de trabajo valgan para todo el mundo.

Igualmente, si la persona no quiere optar por un determinado puesto de trabajo, no le debemos enviar a la entrevista de selección simplemente por cubrir el expediente, puesto que, normalmente, el feed-back es negativo tanto para la empresa como para la candidata. En estos casos, por ejemplo, está el riesgo de que la propia candidata transmita en la entrevista que no quiere optar a ese puesto y eso también repercute en la imagen de la labor que se realiza desde la Fundación Integra.

En el caso de personas inmigrantes, un gran obstáculo para las entrevistas de selección es dominar el idioma a un nivel adecuado para ello. Es decir, muchas personas inmigrantes dominan el idioma para manejarse en otros ámbitos de la vida pero para el ámbito laboral, el nivel de dominio debe ser más elevado. Por ejemplo, este hecho llega a dificultar incluso el convocarles para una entrevista de selección, en relación a que comprendan la hora y el lugar en el que se tienen que presentar.

Frente a este problema, la Fundación Integra utiliza con este colectivo SMS para resolver las barreras idiomáticas de comprensión. Al tener las indicaciones por escrito es más fácil que comprendan cuándo y dónde se tienen que presentar.

No obstante, actualmente, las empresas con las que trabaja la Fundación Integra no apuestan por la contratación de personas inmigrantes sin documentación debido a que hay muchos/as trabajadores/as disponibles y no quieren buscarse problemas con la regularización de estas personas.

b) Relación con empresas.

Las empresas necesitan buenos/as trabajadores/as, ahorrándose costes de selección y buscando la eficiencia en la respuesta. Buscan soluciones, rentabilidad y evitar burocracias, además de otros aspectos como cumplir con la ley o desarrollar una RSC.

La primera experiencia entre una empresa y la Fundación Integra suele marcar el futuro de la relación. Si ésta no funciona bien, luego son todo trabas. Hay que tener en cuenta también que las empresas suelen colaborar con diferentes entidades, por lo que pueden elegir con quién quieren continuar colaborando según las primeras experiencias.

Lo importante es realizar un trabajo de continuidad, la perseverancia y asumir que para una determinada oferta de trabajo elijan a otra entidad para cubrirla y no la nuestra (debe asumirse pero también recordar a la empresa tu disponibilidad para cubrir estas u otras ofertas).

Está claro que las empresas no son ONG aunque sí muchas quieren aportar soluciones a los problemas sociales que existen. De hecho, cuando se mezcla rentabilidad y contribución social hay una mayor satisfacción personal y profesional entre los/as responsables de una determinada empresa.

El primer contacto con una nueva empresa se realiza casi siempre por derivación de otras empresas con las que la Fundación Integra tiene mayor relación. Es decir, se solicita una

recomendación a las empresas patronas de la Fundación o a las empresas que más colaboran con la Fundación.

Igualmente, también se contacta con empresas que han participado en eventos o que han recibido algún reconocimiento público, que han firmado convenios con determinados colectivos, etc.

En todo caso, el contacto de la Fundación Integra siempre es con el departamento de recursos humanos.

En relación a las personas con discapacidad, se le plantea a la candidata si quiere utilizar su situación para que se bonifique a la empresa. Si la persona está de acuerdo, se le comunica este hecho al departamento de recursos humanos pero nunca al resto de la empresa ni de la existencia de la discapacidad ni de qué tipo es ésta.

Entre una persona con discapacidad y una persona en situación de exclusión social, las bonificaciones que existen favorecen la contratación de personas con discapacidad. Desde la Fundación Integra se ha realizado una proposición no de ley para la equiparación entre ambas situaciones. La discapacidad no hay que venderla, prácticamente te la piden, mientras que la inserción de personas en situación de exclusión social se hace cada vez más difícil.

No obstante, hay determinadas bonificaciones para personas en situación de exclusión social. Para ello, la candidata tiene que contar con un certificado emitido desde los Servicios Sociales. En el certificado no se entra en los motivos de la exclusión social aunque suele haber dificultades para obtener este tipo de certificado si la persona no ha estado previamente en contacto o seguimiento desde el centro de servicios sociales que debe emitir el correspondiente certificado. Esta dificultad se produce de forma especial, por ejemplo, en colectivos como el de personas drogodependientes, que no suelen estar en contacto con este tipo de recursos.

Según la experiencia de la Fundación Integra, normalmente las empresas ponen más pegos con el colectivo de personas con discapacidad intelectual. Sin embargo, no hay un rechazo manifiesto a trabajadores/as con VIH.

No obstante, si una determinada empresa tiene problemas a la hora de contratar a personas de un determinado colectivo (sea cual sea), la Fundación Integra trata de acoplarse a esta demanda y se trabaja con esa empresa para la contratación de otros colectivos. No obstante, también se realiza una labor de sensibilización aunque nunca una acción que suponga enfrentarse a la empresa en cuestión.

Con respecto a otros aspectos que preocupan a las personas con VIH como la realización del reconocimiento médico previo a la selección. Según la experiencia de la Fundación Integra, la mayoría de empresas no realizan este reconocimiento médico aunque se supone que debería ser obligatorio. En todo caso, este reconocimiento es únicamente para ver si el/la trabajador/a es apto/a o no en el momento que accede a la empresa. En este reconocimiento nunca debería realizarse la prueba de detección del VIH.

Otro de los aspectos que preocupan a las personas con VIH es el absentismo laboral que exige el cumplimiento con el seguimiento médico regular que debe llevarse. La recomendación desde la Fundación Integra es que la persona lo transmita al departamento de recursos humanos, aún sin especificar el motivo del seguimiento médico, antes de faltar al trabajo sin dar una explicación. Incluso, sería conveniente que se explicara en la propia entrevista de selección para que los/as profesionales de recursos humanos lo tuvieran en cuenta desde el principio.

No obstante, en estos casos, se trata de hacer hincapié en que la persona candidata hable más de sus capacidades que de su enfermedad durante la entrevista de selección.

Módulo 2. Discriminación laboral y VIH.

Carmen Barranco. Clínica Legal de CESIDA.

Sobre la igualdad, la no discriminación y el VIH.

Los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española pueden servirnos de referencia para hablar sobre este tema.

El artículo 9.2 señala que son los poderes públicos los que tienen que hacer que esta igualdad sea efectiva y real.

Sobre el sentido de los artículos 10 y 14, cabe comentar que a una persona se le instrumentaliza cuando no se le trata con igualdad.

Que los derechos reconozcan la igualdad no supone directamente que a todas las personas se les trate por igual sino que puede suponer que a las personas que se encuentren en una situación y condiciones similares se les trate igual.

De hecho, el artículo 14 de la Constitución es discriminatorio porque solo nombra a los/as españoles/as y, por tanto, no cubre a las personas inmigrantes. Igualmente, la configuración de nuestro Estado en Comunidades Autónomas también dificulta la aplicación práctica de este artículo 14 puesto que realmente estaríamos hablando de 17 Estados diferentes y no solo de 1.

Podemos hablar por tanto de Igualdad Formal o de Igualdad Material.

La Igualdad Formal supone que el Estado no hace diferencia entre situaciones, por lo que considera que todas las personas son iguales.

La Igualdad Material parte de la idea de que la igualdad debe tener en cuenta la situación de la persona cuando estas situaciones son desiguales.

La igualdad formal contribuiría a perpetuar la situación en la que 2 sujetos no son iguales. Mientras, la igualdad material trata de que en estas situaciones desiguales, el sentido de igualdad sea real y efectivo.

También podemos hablar de Igualdad de Trato, de Igualdad de Oportunidades y de Igualdad de Resultados.

La Igualdad de Trato sería similar a la igualdad formal.

La Igualdad de Oportunidades implica una toma de postura ideológica.

La Igualdad de Resultados va más allá y plantea que la igualdad de oportunidades no es efectiva cuando se trata de grupos que parten de una situación de desventaja (por ejemplo, las mujeres frente a los hombres en un proceso de selección).

La Igualdad de Resultados, por tanto, plantearía la necesidad de adoptar "**acciones positivas**" (lo que comúnmente se llama, en sentido peyorativo, como discriminación positiva). El objetivo de las acciones positivas debe ser romper con los estereotipos que existen hacia determinados colectivos. La justificación de la necesidad de las acciones positivas es que permiten recoger la sensibilidad de un grupo que hasta ahora no era recogida.

Otra justificación para aplicar estas acciones positivas es la persistencia de ideas como el machismo, racismo, etc. De esta forma, mientras persistan estos estereotipos, las acciones positivas estarían justificadas.

La imagen del titular de derechos no es homogénea, puesto que puede tener cualquier orientación sexual, cualquier raza, etc. Sin embargo, los derechos que actualmente se protegen tienen mucho que ver con el hombre y más concretamente con el hombre blanco.

Manuel Velandia (público): No hemos conseguido cambiar la imagen del titular de derechos cuando hablamos de personas con VIH.

Carmen Barranco: Para que las instituciones sean garantes, habría que aproximar la imagen del titular de derechos a las personas reales. Hay que tener cuidado con el discurso de lo "normal", de querer ser como todos, puesto que la normalidad es una cuestión de poder.

Cuando hablamos de personas con VIH y hablamos de normalizar debemos entender que lo que se quiere es que el VIH sea considerado como normal o forme parte de lo normal.

Para hablar de discriminación, podemos tomar como referencia de su significado diferentes Convenciones como la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial" -1965-; "Convención de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" -1979- (en esta convención es la primera vez en la que se plantea la posibilidad de incluir medidas para resolver situaciones de discriminación estructural); "Protocolo para la identificación de Discriminación contra las personas que viven con el VIH/SIDA -ONUSIDA, 2001-.

Dentro de la discriminación podemos hablar de intencional o no intencional. No obstante, con independencia de que se buscase o no, el resultado es la exclusión o restricción.

VIH y empleo.

Un referente es la R200 (Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010, realizada por la OIT. Cualquier recomendación es lo que la comunidad internacional considera que sería lo deseable.

La R200 establece que el VIH y el sida en el ámbito laboral se trata de:

- una cuestión de derechos humanos (por tanto, más allá de la salud pública)
- una cuestión laboral
- relacionada con la no discriminación
- la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo como ámbitos prioritarios
- defensa de la confidencialidad
- basada en la participación de las personas con VIH en la adopción de políticas

El hecho de que se plantee la visión de que se trata de una cuestión de derechos humanos supone transmitir a los Estados que es un asunto que afecta a VIDAS humanas.

Hablamos sobre actitud discriminatoria en el ámbito laboral en relación al VIH cuando los requisitos para acceder o permanecer en el puesto de trabajo no se corresponden con la seguridad de la propia persona trabajadora o con el perjuicio a terceros, sino en base a estereotipos hacia el VIH y hacia las personas que lo padecen. Cuando los requisitos se justifican con el desempeño del trabajo, por tanto, no podemos hablar de discriminación.

Herramientas contra la discriminación.

El derecho antidiscriminatorio parte de recordar la prohibición de la discriminación en un determinado ámbito o por un determinado motivo.

También parte de proteger de forma específica situaciones recurrentes a través de sanciones negativas.

De hecho, el artículo 22.4 del Código Penal lo señala como agravante.

El artículo 314 del Código Penal se refiere directamente a la discriminación en el ámbito laboral. En este caso, la persona/entidad que discrimina tiene que tener la intención de cometer el delito (discriminación intencionada) por lo que es más difícil de probar.

Otros artículos del Código Penal como el 510, 511 o 512 refleja otras situaciones como la “Provocación a la discriminación, odio o violencia contra grupos”; “Denegación de prestaciones de un servicio público” o “Denegación de una prestación profesional o empresarial” respectivamente.

El derecho antidiscriminatorio protege el dato como parte de la intimidad (consultar, por ejemplo, el Informe de la Clínica Legal de CESIDA sobre la solicitud de la 3ª hoja del certificado de discapacidad disponible en www.cesida.org)

En el ámbito laboral -aunque no en el penal- se invierte la carga de la prueba, por lo que quien tiene que demostrar la no discriminación es la empresa. La inversión de la carga de la prueba no puede trasladarse al Código Penal puesto que todo el proceso penal va dirigido a la presunción de inocencia (si no se demuestra claramente que una persona es culpable, no se le puede condenar).

En relación a las **“acciones positivas”** , los tratamientos diferenciados no constituyen una discriminación prohibida si la finalidad es constitucional, siempre que la medida sea adecuada para la finalidad que se persigue y siempre que se establezca una proporcionalidad ante la finalidad y los resultados a obtener.

Finalmente, en la página web de CESIDA (www.cesida.org) se puede consultar los protocolos de actuación en el proceso de tutela de derechos fundamentales.

Módulo 3. Compatibilidad de las prestaciones económicas y el empleo.

Francisca Fernández.

Hay determinadas discapacidades que están más desfavorecidas con respecto a otras porque están más estigmatizadas en todos los sentidos, incluido el acceso al ámbito laboral.

Para ser considerado discapacitada oficialmente, la persona tiene que tener reconocido un grado de discapacidad superior al 33%. Esta consideración le puede suponer a la persona diferentes ventajas como: fiscales; en accesibilidad; en transportes; en educación; en prestaciones asistenciales; en empleo (por ejemplo, a través de subvenciones a fondo perdido para la constitución como autónomo o trabajador/a por cuenta propia). Para ello, tiene que pasar un reconocimiento desde los Centros Base de Valoración de Minusvalía.

La incapacidad normalmente está relacionada con la discapacidad pero en muchas Comunidades Autónomas (CCAA), una persona que tiene una incapacidad reconocida no tiene la misma consideración que una persona con discapacidad si no ha pasado por el correspondiente Centro Base para establecer su grado de discapacidad. Por este motivo, en algunas CCAA, una empresa no optaría a los beneficios por la contratación de personas con discapacidad si trata de contratar a una persona con una incapacidad laboral reconocida pero que no ha pasado por el trámite de reconocimiento del grado de discapacidad.

Otra situación similar se refiere a las personas inmigrantes que cuentan con un certificado de minusvalía en su país. En muchas ocasiones, estas personas tienen que volver a pasar el reconocimiento en nuestro país para poder optar al grado de discapacidad que le permita el acceso a las ventajas planteadas anteriormente.

Otro problema que dificulta el acceso a las ventajas previstas para las personas con discapacidad como las Prestaciones No Contributivas es la prolongada duración del proceso de solicitud y resolución de la misma (en algunas CCAA llega al año y medio).

Algunas de las páginas webs que podemos tomar como referencia para consultar cualquier tipo de información sobre discapacidad son las siguientes:

- Guía de Ayudas a la Discapacidad: www.guiadis.discapnet.es
- Discapnet. Portal de las personas con Discapacidad: www.discapnet.es
- SID. Servicio de Información sobre Discapacidad: www.sid.usal.es

Sobre la compatibilidad de las Prestaciones No Contributivas y el empleo, el CERMI elaboró un tríptico (que se adjunta en la documentación del Seminario) en el que hay ejemplos que nos pueden servir de guía para realizar los cálculos sobre esta compatibilidad (actualizando el importe actual del IPREM).

A nivel general, hay que destacar que la suma de la cantidad económica percibida por PNC más la remuneración laboral no puede ser superior al IPREM vigente. Esto quiere decir, que en casi la totalidad de los casos, solo podrá percibirse 115 euros mensuales de salario laboral para que no modifique la cantidad de percepción económica por PNC, aunque también depende del tipo de contrato de la persona trabajadora.

La ley 8/2005 de junio de 2006, para los complementos salariales de PNC con el trabajo remunerado (BOE 7/6/2005) es un avance en integración laboral.

No obstante, cabe comentar que el CERMI ha elaborado un manifiesto sobre la modificación de las PNC (que también se adjunta en la documentación del Seminario).

Módulo 4. Experiencias de empleo protegido. (Ver presentaciones y documentos explicativos en la documentación adjunta del Seminario)

- **Centro Especial de Empleo “Facilitadores de Empleo e Inserción de Valencia”.** (Comité Ciudadano Anti-SIDA de la Comunidad Valenciana). Esperanza Giménez.
- **Proyecto “Enganxa’t al Treball”** (ARPA ONG). Xavier Pretel
- **Centro Experimental de Empleo “Dinamo”** (ACCAS). Rocío Ortiz
- **Reciclaje de aceite doméstico.** (Comité Ciudadán Anti-SIDA de Ourense). Agustín González
- **Cooperativa de reciclaje de palés de madera** (BASIDA). Cristina Alonso