



LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON EL VIH:  
SITUACIONES QUE MÁS NOS PREOCUPAN Y MEDIDAS  
PARA RESPONDER ANTE ELLAS

**CONVIHVE 2016**

**VII Jornadas de Sensibilización y Formación en  
VIH/VHC**



**Valencia, 22 de septiembre de 2016**

# La Coordinadora “Trabajando en Positivo”:

- Desde 2007, somos una red de entidades interesadas en trabajar de forma específica y conjunta sobre la inserción laboral de las personas con el VIH.
- La inserción laboral de las personas con el VIH fue el origen de nuestra intervención pero actualmente apoyamos a diferentes colectivos con este fin.
- Compaginamos el apoyo a personas en situación de exclusión social para mejorar su empleabilidad con la sensibilización y concienciación de los agentes implicados en el ámbito laboral.
- Apoyamos a empresas para mejorar su compromiso social en las áreas de **derechos humanos, gestión de la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación**, así como en el área de **acción social**.

# Implantación de la Coordinadora

Barcelona

àmbit  
prevenció  
FUNDACIÓ

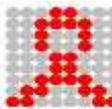
 **ABD** Asociación  
Bienestar y Desarrollo  
Entidad declarada de Utilidad Pública

Las Palmas de G.C.

AMIGOS CONTRA EL SIDA



Ourense

  
COMITÉ CIUDADANO  
ANTI-SIDA DE  
OURENSE

Santander

  
COMUNICACIÓN  
ACCAS  
TODA RESPUESTA AL VIH/SIDA

Cáceres

  
CAEX

Lleida

  
antisida  
Lleida

Pamplona

  
SARE  
APOYO VIH/SIDA - LAGUNTAZ GIBELDES

Valencia

  
COMITÉ  
CIUDADANO  
ANTI-SIDA  
Comunidad Valenciana

Castellón

CASDA

Madrid

  
A+  
DIVERSIDAD  
SALUD  
COMUNIDAD

Sabadell

  
actua  
vallès

Zamora

  
COMITÉ CIUDADANO  
ANTI-SIDA DE ZAMORA

  
Basida

Sevilla

  
adhara  
Centro Comunitario de VIH/SIDA y ITS

  
imaginaMAS

# Misión de la Coordinadora

Mejorar las condiciones de inserción laboral de personas que provienen de una situación de exclusión social

Apoyo y Orientación  
laboral a personas  
en situación  
de exclusión social

Prospección y  
Colaboración con  
empresas

## Cuatro líneas de trabajo

Acciones de  
Incidencia Política,  
de comunicación y  
de difusión

Coordinación y  
Refuerzo de ONG's

# SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON EL VIH EN ESPAÑA

Cuáles son las situaciones que más nos preocupan sobre el VIH en el ámbito laboral

Dos factores están detrás de estas situaciones:

- ❖ El posible riesgo de transmisión del VIH a terceras personas.
  - Ocupaciones sanitarias
  - Cuerpos y Fuerzas de Seguridad
  - Manipulación de alimentos
  - Atención al cliente
  - Servicios de Seguridad Privada
  - Taxistas
  
- ❖ La capacidad de la persona para la realización de su trabajo.

- El empleo como uno de los principales ámbitos de discriminación
- Las dificultades existentes para la denuncia de situaciones de discriminación .
- La realización obligatoria de la prueba del VIH o la realización de pruebas encubiertas .
- La solicitud del Dictamen Técnico Facultativo a las personas con discapacidad .
- La reforma laboral y sus consecuencias para las personas que padecen una enfermedad crónica.
- La repercusión de los recortes sanitarios en la salud .

**MEDIDAS Y ACCIONES PARA HACER FRENTE Y CAMBIAR ESTAS SITUACIONES**

❑ Las personas con el VIH presentan un elevado nivel de desempleo, a pesar de que el 63% tiene entre 20 y 49 años y de que muchas de ellas desearían encontrar un trabajo.

❑ La conclusión general de los diversos estudios realizados en nuestro país durante los últimos años señalan la inserción laboral de las personas con el VIH como un elemento de especial dificultad:

○ **Las personas con el VIH se encuentran en una situación de desventaja, fundamentalmente marcada por dos circunstancias:**

a) unas condiciones de baja empleabilidad en el colectivo y

b) unas actitudes generales de discriminación en torno a éste en el ámbito laboral.

Aunque es evidente que hay un número significativo de personas con el VIH que cuentan con una falta de cualificación y experiencia profesional que limitan su inserción laboral, la mayoría de estudios e informes coinciden en que:

- es el estigma y la discriminación el factor de mayor peso en las dificultades de inserción laboral de las personas con el VIH.
- la ignorancia de información básica sobre el VIH es la que está detrás de este clima de estigma, puesto que:
  - provoca un miedo irracional a compartir espacios de trabajo con personas con el VIH y, por tanto, el rechazo sistemático hacia las personas con VIH en el ámbito laboral .El 25,8% se sentiría entre algo y totalmente incómoda si algún/alguna compañero/a de trabajo tuviera VIH y el 23,7% trataría de evitarla (Fuster, et al., 2014).
- estos prejuicios están presentes en todas las esferas del mercado laboral español, ya se trate de personal de gerencia, de supervisión o compañeros y compañeras de las mismas.

□ Por ello, es frecuente que:

- en el caso de personas con el VIH que se encuentren **fuera del mercado laboral**, una vez que han alcanzado el nivel de preparación y capacitación bio-psico-social para plantearse nuevas metas, tienen que hacer frente a situaciones de estigma y discriminación que les impiden acceder al mercado laboral y que les mantienen en una situación de pobreza y de exclusión social.
- en el caso de las personas con el VIH que **cuentan con un trabajo**, por muy estable que este sea, temen perder esta estabilidad si lo comunican en su entorno laboral.

**□ Observatorio de Derechos Humanos y VIH (RedVIH): Informe "Anual de la Asesoría Jurídica Gratuita".**

- Desde 2007 hasta el 2012, las consultas en relación al ámbito laboral (en torno al 25%) superaban las relacionadas con la atención sanitaria, el acceso a seguros, situaciones vinculadas con la administración, rechazo en la vida cotidiana, disfrute de servicios de bienestar social y vida familiar y educación.

**□ Clínica Legal (CESIDA): Informe “Discriminación por razón del VIH: Los casos de la Clínica Legal en 2015”.**

- La discriminación por tener el VIH en el acceso a puestos de trabajo correspondientes a ofertas de empleo público ha sido la consulta más recurrente (35% de los casos).

• Las consultas recibidas en estos servicios de Asesoría Jurídica y la experiencia de las ONG muestran que los trabajadores con VIH siguen teniendo que hacer frente a las siguientes situaciones de estigma y discriminación en el ámbito laboral:

- rechazo por parte de compañeros/as.
- despidos injustificados.
- cambios injustificados de funciones.
- trato diferenciado en promociones laborales.
- vulneración de la confidencialidad de datos médicos.
- exigencia de la realización de la prueba sin el correspondiente consentimiento informado.
- limitación en el acceso a oposiciones públicas.

# **DOS FACTORES ESTÁN DETRÁS DE ESTAS SITUACIONES**

**FACTOR 1: EL POSIBLE RIESGO DE TRANSMISIÓN  
DEL VIH A TERCERAS PERSONAS A TRAVÉS DEL  
DESEMPEÑO DE UNA OCUPACIÓN**

**FACTOR 2: LA CAPACIDAD DE LA PERSONA PARA  
LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO SIN QUE ESO  
SUPONGA UN RIESGO PARA SU PROPIA SALUD**

# EL RIESGO DE TRANSMISIÓN DEL VIH EN EL ÁMBITO LABORAL A TERCERAS PERSONAS (CLIENTES, PACIENTES O COMPAÑEROS/AS)

- Para la OIT, la OMS, los Centers for Disease Control and Prevention (CDC) y sociedades científicas nacionales e internacionales, en la mayor parte de las ocupaciones y puestos de trabajo no hay riesgo de adquirir o transmitir el VIH.
- Además, las últimas evidencias demuestran que el riesgo de la transmisión en cualquier tipo de exposición se reduciría hasta un 96% si la persona cuenta con una carga viral indetectable = **Tratamiento como medida de prevención**

- Por ello, coinciden en que, teniendo en cuenta el riesgo de transmisión del VIH a terceras personas:



**NINGUNA ocupación debería excluir, de forma general, a las personas con el VIH de su desempeño, ya que no existe ninguna justificación científica ni legal al respecto.**

# Ocupaciones sanitarias

- Para los CDC, la OIT, el MSSSI, el Consejo General de Colegios de Odontólogos y Estomatólogos de España y Consejo de Colegios de Médicos de Cataluña
  - El riesgo de transmisión del VIH al personal médico y paramédico o de éste a sus pacientes es improbable, siendo aún menor si se adoptan las precauciones universales, que deben aplicarse todos los días con todos los pacientes.

Por ello, **no se debería excluir a ninguna persona con el VIH de ocupaciones y tareas sanitarias.**

**ÚNICA EXCEPCIÓN:** Profesionales que realicen **PIPES**, cuando su carga viral sea superior a **200 copias/ml**, que deberían dejar de realizarlos hasta que la carga viral se encuentre por debajo de esta cifra.

# Cuerpos y Fuerzas de Seguridad

Existen diferentes referencias normativas en las que se limita el acceso de personas con **una enfermedad infecto contagiosa, una enfermedad de transmisión sexual o una enfermedad de transmisión por actividad** a :

- Embarque Marítimo
- Cuerpo Nacional de Policía
- Ejército
- Guardia Civil
- Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias
- Bomberos
- Policía Local...

- El principal ejemplo y la base de la que parten estas normativas es la **Orden de 11 de enero de 1988**, por la que se establece el cuadro de exclusiones médicas para el ingreso en el **Cuerpo Nacional de Policía**.
  - Apartado 4.3.7 (“Otros procesos patológicos”): Enfermedades que, a juicio del Tribunal Médico, limiten o incapaciten para el ejercicio de la función policial.



**El riesgo de transmisión de la infección por VIH a terceros como consecuencia del desempeño de estas ocupaciones no figura como motivo de exclusión.**

# SIN EMBARGO:

- El Gobierno de España ha esgrimido el riesgo de transmisión del VIH a terceros para justificar la exclusión de las personas con el VIH de estas ocupaciones:
  - **Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (Octubre 2014)**
    - “La exclusión de las personas con el VIH del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias está justificado por el elevado riesgo de transmisión debido al contacto físico entre el personal funcionario y las personas internas en diferentes situaciones de su desempeño laboral”.
  - **Dirección General de la Función Pública (Octubre 2015)**
    - “Las funciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad conllevan un mayor riesgo de transmisión, por lo que se justifica el establecimiento de un criterio de acceso distinto al que pueda utilizarse con relación a otros cuerpos de la Administración”.

# Manipulación de alimentos

- El VIH no es una enfermedad transmisible a través de los alimentos, ni siquiera aunque el alimento contuviera pequeñas cantidades de sangre o semen provenientes de esa persona.
- Ni la normativa estatal ni la comunitaria sobre Manipulación de Alimentos justifican la exclusión de las personas con el VIH de este tipo de trabajos.

Por ello, **ninguna persona con el VIH debería tener restricciones para desempeñar estas ocupaciones en las empresas de alimentación u hostelería.**

## Atención al cliente

- Entre las vías y las prácticas que suponen un riesgo para la transmisión del VIH no se encuentran los contactos de la vida cotidiana ni los que se producen durante la atención directa al público (dependientes, recepcionistas, comerciales, etc).

Por ello, **el VIH y su transmisión no debe ser una preocupación para los ciudadanos-consumidores** a la hora de ser atendidos en cualquier servicio o centro de atención al público.

\* Sin embargo, el 40% de la población en España, se sentiría incómoda si un empleado de la tienda donde compra habitualmente tuviera VIH.

# Servicios de Seguridad Privada

- Real Decreto 2487/1998, por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada
  - No se admite como apta para el desempeño de servicios de seguridad privada a ninguna persona con el VIH, independientemente del estadio de la enfermedad.

\*¿Qué tareas o funciones tan especiales deben desempeñar las personas dedicadas a esta ocupación para que sea la única que excluya normativamente a cualquier persona por el mero hecho de tener VIH?

**Sería necesario modificar y adaptar el Real Decreto 2487/1998, porque da cabida, de forma discriminatoria, a la exclusión de todas las personas con el VIH de esta ocupación.**

# Taxistas

- Decreto 74/2005, de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público Urbano en Automóviles de Turismo
  - Excluye para el ejercicio de la profesión de taxista a aquellas personas que padezcan una enfermedad infecto-contagiosa.

\* La utilización de cláusulas indeterminadas, que no especifican las vías de transmisión, no garantizan un tratamiento respetuoso de los derechos de las personas con patologías que pudieran ser comprendidas en el ámbito de uso de la expresión.

**Sería necesario modificar y adaptar el Decreto 74/2005, de la Comunidad de Madrid, porque da cabida, de forma discriminatoria, a la exclusión de todas las personas con el VIH de esta ocupación.**

❑ Tampoco existiría un riesgo especial de transmisión en caso de una **actuación de primeros auxilios como consecuencia de un accidente en el trabajo**, tanto si la persona con el VIH es la que ofrece los auxilios como si los recibe.

\* En estos casos, el seguimiento de las prácticas de seguridad universales, a realizar con cualquier persona accidentada y basadas en: **medidas básicas de higiene, precauciones simples y obrar con sentido común**, permite eliminar el ligerísimo riesgo que podría existir para ello.

## **FACTOR 2**

**LA CAPACIDAD DE LA PERSONA PARA LA  
REALIZACIÓN DE SU TRABAJO SIN QUE ESO  
SUPONGA UN RIESGO PARA SU PROPIA  
SALUD**

- En España y otros países industrializados donde está generalizado el acceso a los tratamientos antirretrovirales, ha habido grandes cambios en la mortalidad, el estado de salud y la esperanza de vida de las personas con el VIH desde 1996.
- Evolución de la situación clínica de las personas con VIH (2000-2014)

Indicador	Año 2000	Año 2014
Proporción de pacientes asintomáticos	28,7%	42,7%
Proporción de pacientes que han alcanzado la fase sida	64%	35%
Proporción de pacientes con viremias inferiores a 50 copias	Próximo al 0%	77,1%
Mediana de CD4 entre los pacientes	315	519

- La esperanza de vida (EV) de las personas con VIH:
  - Si el diagnóstico es a los 20 años, EV es 69 años.
  - Si diagnóstico es a los 35 años, EV es 72 años.



CONCLUSIÓN: La previsión es que cada vez haya más personas en las que el VIH no suponga un deterioro de su estado de salud o de sus condiciones psico-físicas que le impida la realización de las tareas habituales de cualquier tipo de ocupación.

- La infección por el VIH no debería implicar, en sí misma, una disminución de la capacidad de trabajo, ni justifica el cese involuntario o la exclusión de trabajadores y trabajadoras de ninguna actividad laboral u ocupación.
- Actualmente, a efectos médicos y legales, el VIH no es siempre discapacitante:
  - Solamente cuando la persona haya llegado o se encuentre en fase de sida o cuando existan otras enfermedades o patologías discapacitantes.

**Las personas con el VIH con buen estado de salud son iguales que cualquier trabajador/a sano/a.**



**personas con el VIH en fase asintomática:** no debería haber justificación para restringir la plena capacidad laboral para prácticamente todo tipo de trabajo.

**Las personas con el VIH con discapacidad reconocida:** debe valorarse si cuenta con las capacidades requeridas para desempeñar un determinado puesto de trabajo y, en todo caso, si es necesaria la adaptación del mismo.



**en las personas con una cifra de CD4 inferior a 200 y sometidas a tratamientos agresivos no bien tolerados:** puede ser necesario limitar parcial y temporalmente su actividad laboral.

**Las dificultades existentes para la denuncia  
de situaciones de discriminación en el  
ámbito laboral por personas con el VIH.**

- La denuncia es la herramienta más importante para que no se produzcan de manera reiterada situaciones de discriminación hacia las personas con el VIH en el ámbito laboral.
- Sin embargo, las personas con el VIH no suelen recurrir a la denuncia:
  - por temor a hacerse visibles y el estigma que lleva aparejada esta enfermedad.
  - porque la discriminación es difícil de probar, sobre todo en aquellas que se producen en el acceso al empleo.
  - por la escasez de recursos especializados en el asesoramiento jurídico ante este tipo de situaciones y la ausencia de éstos para apoyar y acompañar a la persona durante todo el proceso judicial.

**La realización obligatoria de la prueba del VIH o la realización de pruebas encubiertas sin tener relevancia para el puesto.**

- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo (2001)
  - No se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH y al sida a las personas solicitantes de un puesto de trabajo ni a quienes ejercen un empleo.
  - Las empresas tampoco deberían solicitar pruebas ni reconocimientos médicos relativos al VIH y al sida a sus futuros o actuales empleados.

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

- Los exámenes médicos periódicos en el ámbito laboral son voluntarios.

- La empresa solo tiene potestad para imponer un reconocimiento médico a sus empleados cuando resulten imprescindibles para:

- evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

- verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

- cuando así esté establecido en una disposición legal.

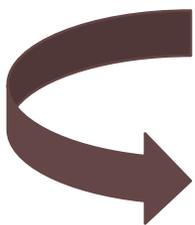
○ Aun en el caso que la empresa pueda imponer un reconocimiento médico obligatorio

□ solo se podrán incluir las pruebas **indispensables y proporcionales al riesgo.**

□ la persona **debe ser informada de todas las pruebas que se le realicen.**

- **Conclusiones :**

- En España no hay una ley específica que lo regule (como sí la hay en países como Argentina, Colombia y Uruguay) pero sí normativa que puede servir de referencia.
- Esta prueba es voluntaria y de carácter individual, por lo que la persona puede negarse a ella.
- Es necesario el consentimiento previo de la persona para poder realizar esta prueba.



**Si lo hace...**

**Impera el deber del secreto y de la confidencialidad en el ámbito médico.**

**ÚNICA EXCEPCIÓN:** En el caso de los **PIPES** estaría justificado que el reconocimiento médico fuera obligatorio y que incluyera la prueba de VIH.

# ¿Debe comunicar la persona su estado serológico en el entorno laboral?.

- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo (2001)
  - No hay razón para pedir a las personas candidatas a un puesto de trabajo o a las ya trabajadoras en activo que proporcionen información personal relativa al VIH.
  - Los trabajadores y trabajadoras con el VIH no tienen la obligación legal de comunicar su condición en su puesto de trabajo. Es una opción voluntaria

**ÚNICA EXCEPCIÓN: PROCEDIMIENTOS INVASIVOS PREDISPONENTES A EXPOSICIONES (PIPES)**, al ser la única situación u ocupación en las que el nivel de carga viral pueda afectar a las tareas esenciales del puesto de trabajo y pueda verse comprometida la salud de terceras personas.

**La solicitud del Dictamen Técnico  
Facultativo a las personas con discapacidad  
para acreditar esta condición.**

- La condición de persona con discapacidad se acredita mediante Resolución o certificado expedido por IMSERSO u órgano competente. Su aportación será suficiente para constatar dicha situación.
- El DTF tiene como única finalidad que la persona conozca los datos que se han tenido en cuenta para valorar su grado de discapacidad pero no para que ésta justifique su condición de discapacitada.
- El DTF no es útil a la hora de valorar la compatibilidad de la discapacidad de la persona con el puesto de trabajo a desempeñar o la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona contratada, habiendo informes específicos para ello, como el **Certificado de Capacidades**.
- El **Certificado de Capacidades** debería estar disponible en todas las CCAA y se debería promover más su utilización en el momento que tenga que valorarse la compatibilidad entre la capacidad de un trabajador o trabajadora y el puesto de trabajo al que va a acceder.

- La solicitud del DTF podría suponer la vulneración de la **Ley de Protección de Datos de Carácter Personal**, al no poder asegurar que los datos de carácter personal relativos a la salud de la persona vayan a estar accesibles solamente a profesionales médicos o sanitarios sujetos a secreto profesional ni que el acceso a estos datos no conlleve a situaciones de discriminación hacia la persona trabajadora.



**Junto a las empresas, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los diferentes Servicios de empleo de las administraciones públicas autonómicas, se convierten en co-responsables de las situaciones de discriminación que puedan derivarse de la incorrecta solicitud de este Dictamen.**

**La reforma laboral y sus consecuencias para  
las personas que padecen una enfermedad  
crónica.**

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
  - **Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.**
  - **Artículo 18, Cinco:**
    - Será motivo para la extinción del contrato de trabajo las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.
    - No se computan como ausencias, entre otras, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia o las derivadas de violencia de género, **pero no se hace ninguna referencia a las vinculadas con enfermedades crónicas.**

- Por tanto, actualmente cualquier trabajador o trabajadora puede ser despedida por el hecho de faltar a su puesto de trabajo aún cuando éste se encuentre motivado por una baja médica.



**En el caso de las personas con el VIH u otras personas con enfermedades crónicas, la falta de asistencia al trabajo por cuestiones médicas no se debería contemplar en ningún caso dentro de estas ausencias que pueden ser motivo de despido.**

**La repercusión de los recortes sanitarios en  
la salud de las personas con el VIH**

- Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de Abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud (SNS) y Real Decreto 1192/2012, de 3 de Agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España.
  - **Dos consecuencias principales:**
    - **Exclusión** del sistema sanitario, especialmente para las personas inmigrantes sin permiso de residencia.
    - El **co-pago** (o re-pago), que para una gran parte de personas con enfermedades crónicas y con escasos recursos supone un obstáculo para el acceso o el mantenimiento de los tratamientos que tienen prescritos.

**MEDIDAS Y ACCIONES PARA  
HACER FRENTE Y CAMBIAR  
ESTAS SITUACIONES**

**1. Apoyo y orientación  
laboral.**

**2. Asesoría Jurídica.**

**3. Acciones de colaboración con  
empresas.**

**4. Campañas de  
sensibilización.**

**5. Campañas de  
denuncia.**

# 1.- Apoyo y Orientación laboral.

- Basado en el diseño y seguimiento de itinerarios de inserción socio-laboral individualizados:
  - tutorías individuales de capacitación y seguimiento.
  - talleres formativos, educativos, motivacionales y de desarrollo de competencias personales y laborales.
- Incluye el **apoyo y el empoderamiento** para afrontar posibles situaciones de discriminación o rechazo en el ámbito laboral.

# Resultados acumulados desde 2011

Tipo de Resultado	Nº
Total personas apoyadas	2.517
Participantes en entrevista de acogida	1.431
Con itinerario de inserción individualizado	1.261
Que acceden al mercado laboral	504 (40%)
Que cumplen siempre con los contratos firmados	452 (90%)
Con las que se realiza seguimiento tras su incorporación al mercado laboral	452 ( 90%)
Empresas con las que se realizan acciones de intermediación.	570

## 2.- Asesoría Jurídica.



### Clínica Legal de CESIDA

Las consultas se estudian y trabajan entre alumnos/as y profesores/as de las universidades y son remitidas a CESIDA para que las envíen a su destinatario/a.

### Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Ofrece asesoría laboral y gabinetes jurídicos a través de sus secciones sindicales en los centros de trabajo o en sus sedes locales (apoyados por personas de la estructura del sindicato en materia de VIH).



### 3.- Acciones de colaboración con empresas.

**Servicio de  
Prospección e  
Intermediación  
Empresarial**

**Iniciativa:  
“Empresas  
responsables  
con el VIH y el  
sida en España”**

**Voluntariado  
Corporativo**



## ¿Qué ofrecemos?

- Los mejores candidatos para las ofertas de empleo disponibles en la empresa.
- Asesoramiento en materia de contrataciones, subvenciones y bonificaciones y de Responsabilidad Social Corporativa.
- Apoyo continuo antes, durante y después de la incorporación al puesto de trabajo.
- Difusión a través de redes sociales y medios de comunicación.

## ¿Qué puede obtener la empresa?

- Acceder a un grupo de personas con talento y contar con candidatos ajustados a la oferta de empleo.
- Ahorrar en los procesos de reclutamiento de nuevos empleados.
- Acceder a beneficios fiscales por la contratación de personas con discapacidad y/o en situación de exclusión social.
- Mejorar su Responsabilidad Social Corporativa.
- Aumentar su visibilidad y prestigio entre clientes y la sociedad.
- Mejorar el clima laboral y la productividad.

### Empresas que ya colaboran:





## ¿Qué servicios ofrecemos?

- Asesoría Técnica y Asistencia GRATUITA para la definición de objetivos y acciones enmarcadas en la respuesta al VIH y para la resolución de consultas.
- Facilitación de materiales así como de modelos para la elaboración de documentos y políticas internas sobre VIH.
- Identificación y Transferencia de Buenas Prácticas entre empresas.
- Entrega de un reconocimiento como “Empresa responsable con el VIH y el sida en España” avalado por la Coordinadora Trabajando en Positivo.





## ¿Qué obtiene la empresa?

El desarrollo de la Iniciativa implica un bajo coste en relación a los diferentes beneficios que comporta, como: **rentabilidad económica; visibilización y reconocimiento de buenas prácticas** así como una **mejora del clima laboral y de la productividad**.



## Voluntariado Corporativo

**Talleres dirigidos a mejorar las herramientas de búsqueda activa de empleo utilizadas por personas en situación de exclusión social**

- ✓ Preparación y afrontamiento de entrevistas de selección.
- ✓ Uso de las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo.
- ✓ Nuevos formatos para el diseño del CV.
- ✓ Testimonios de profesionales que han podido acceder al mercado laboral tras un periodo de exclusión social o siendo una persona con discapacidad.

## Otras opciones de Voluntariado Corporativo

- Prácticas Formativas.
- Mentoring.
- Visitas guiadas a la empresa para ver cómo se trabaja dentro de la compañía.
- Diseño y desarrollo de campañas de sensibilización.
- Participación presencial en campañas de realización de la prueba de detección del VIH.
- Diseño y desarrollo de campañas o acciones de captación de fondos privados.
- Atención directa a personas en situación de exclusión social a nivel social, psicológico o médico-sanitario.
- Acompañamiento durante hospitalizaciones o para la realización de gestiones clínicas o sociales a personas con el VIH.

## 4.- Campañas de sensibilización.

**“La diferencia la pones tú”**

**CESIDA**

**(2009)**

**“Elige siempre cara”**

**CESIDA**

**(2012)**

**#PonteEnMiPiel**

**Imagina Más**

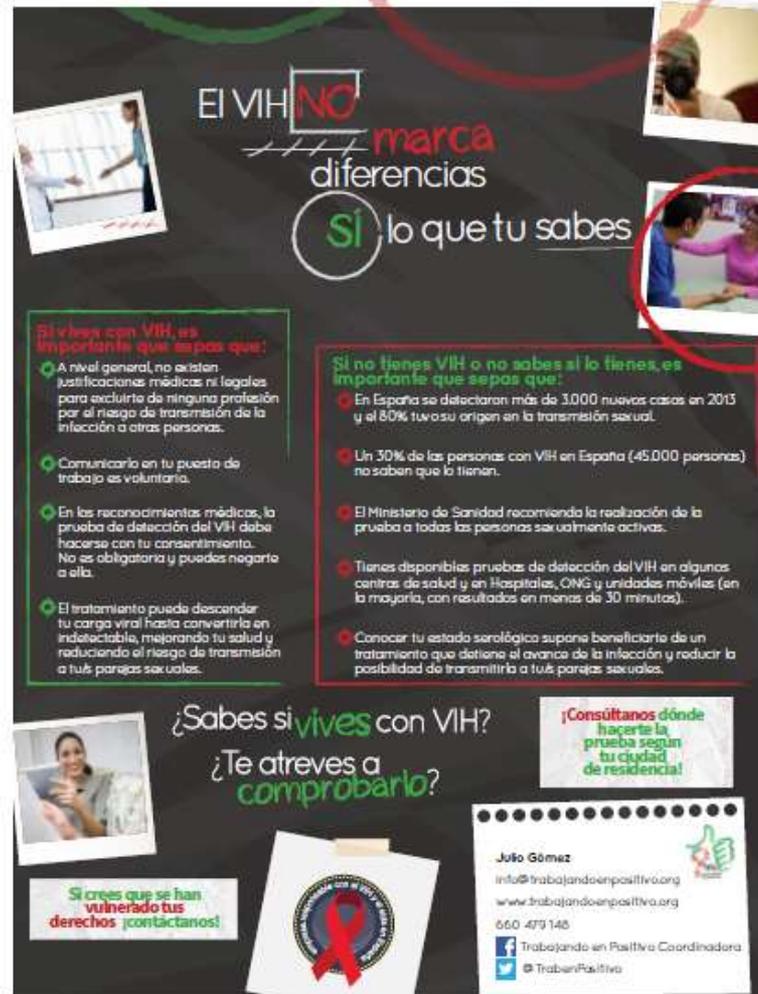
**(2015)**

# “Eliminando Obstáculos, Construyendo Empleo” Trabajando en Positivo (2013-2016)



- Informe: “¿Existen ocupaciones de cuyo ejercicio debe excluirse a las personas con el VIH?”
- Informe: “¿Existe riesgo de transmisión a terceros si una persona con el VIH trabaja en ocupaciones relacionadas con la manipulación de alimentos?”.
- Informe: "Al contratar a una persona con discapacidad, ¿es legal que la empresa le solicite el Dictamen Técnico Facultativo que forma parte de su certificado de discapacidad?"
- Informe: "Programa Construyendo el futuro de las personas en situación de exclusión social a través del empleo: una apuesta con rentabilidad económica y social“.

# CAMPAÑA “EL VIH NO MARCA DIFERENCIAS, SÍ LO QUE TÚ SABES” (I)



**EL VIH ~~NO~~ marca diferencias **SÍ** lo que tu sabes**

**Si vives con VIH, es importante que sepas que:**

- A nivel general, no existen justificaciones médicas ni legales para excluirte de ninguna profesión por el riesgo de transmisión de la infección a otras personas.
- Comunicarlo en tu puesto de trabajo es voluntario.
- En los reconocimientos médicos, la prueba de detección del VIH debe hacerse con tu consentimiento. No es obligatoria y puedes negarte a ella.
- El tratamiento puede disminuir tu carga viral hasta convertirla en indetectable, mejorando tu salud y reduciendo el riesgo de transmisión a tus parejas sexuales.

**Si no tienes VIH o no sabes si lo tienes, es importante que sepas que:**

- En España se detectaron más de 3.000 nuevos casos en 2015 y el 80% tuvo su origen en la transmisión sexual.
- Un 30% de las personas con VIH en España (45.000 personas) no saben que lo tienen.
- El Ministerio de Sanidad recomienda la realización de la prueba a todas las personas sexualmente activas.
- Tienes disponibles pruebas de detección del VIH en algunos centros de salud y en Hospitales, ONG y unidades móviles (en la mayoría, con resultados en menos de 30 minutos).
- Conocer tu estado serológico supone beneficiarte de un tratamiento que detiene el avance de la infección y reduce la posibilidad de transmitirla a tus parejas sexuales.

**¿Sabes si vives con VIH?  
¿Te atreves a comprobarlo?**

**¡Consúltanos dónde hacer la prueba según tu ciudad de residencia!**

**Si crees que se han vulnerado tus derechos ¡contáctanos!**

**Jufo Gómez**  
info@trabajandoenpositivo.org  
www.trabajandoenpositivo.org  
660 479 148  
Trabajando en Positivo Coordinadora  
TrabenPositivo



Subvencionado por:



# CAMPAÑA "EL VIH NO MARCA DIFERENCIAS, SÍ LO QUE TÚ SABES" (II)

**Los derechos también son de quienes viven con VIH**

Desde la aparición del VIH ha sido motivo de discriminación para las personas que viven con el virus y para sus familias una de las más sensibles a la discriminación por VIH. Esta vulneración de derechos afecta negativamente a la salud y calidad de vida de las personas con VIH.

Los **derechos de las personas con VIH** que deben ser especialmente protegidos son:

- **A la Confidencialidad:** otras personas no pueden conocer su diagnóstico.
- **A un Trabajo Digno:** igualdad de condiciones laborales y contractuales en su empleo.
- **A la Salud Integral:** acceso a medicamentos y a una atención médica de calidad.
- **A la Salud Sexual y Reproductiva:** incluye la decisión de cuándo y cómo los hijos han de nacer.
- **A una Vida Sin Violencia:** donde no se sufran abusos o agresiones por vivir con VIH.

Si quieres colaborar con Profectus en Madrid, obtén más información sobre el VIH o adherirte a esta iniciativa, puedes contactar con nosotros mediante las siguientes vías:

**Julio Gilveat**  
 jgilveat@coordinacionpsiv.org  
 www.profectuspsiv.org  
 646 209 188  
 Trabajo en Profectus Coordinación  
 Trabajo Psiv.org

**El VIH también es una cuestión de derechos**

**El VIH no marca diferencias, sí lo que tú sabes**

¿Quieres saber más?

**Si vives con VIH, es importante que sepas que:**

- A nivel general, no existen justificaciones médicas ni legales para actuar de ninguna manera que al riesgo de transmisión de la infección a otras personas.
- Comunicar en tu puesto de trabajo es voluntario.
- En los reconocimientos médicos, la prueba de detección del VIH debe hacerse con tu consentimiento. No es obligatoria y puedes negarte a ella.
- El trabajador puede abandonar su cargo vitalmente convirtiéndose en un trabajador autónomo y reduciendo el riesgo de transmisión a sus propias familias.

**Si crees que se han vulnerado tus derechos a nivel personal o laboral, ¡contáctanos!**

**El análisis del VIH es:**

voluntario  
gratuito  
confidencial

**¿Qué es el VIH y el sida?**

El VIH es un virus transmitible que depende de la realización de unas prácticas más o menos seguras, o de una determinada conducta de riesgo de dicho comportamiento. El sida es una fase avanzada de la infección que no desarrollan todas las personas que tienen VIH. Los médicos médicos han afirmado que cada vez menos personas con VIH llegan a esta fase de vida.

**¡Acuérdate, no es lo mismo tener VIH que tener sida!**

**¿Cuáles son los vías de transmisión del VIH?**

El VIH se transmite principalmente a través de:

- VÍA SEXUAL,** fundamentalmente a través de penetración vaginal o anal sin protección, si bien, así se una actividad con menor riesgo, aunque no exenta del mismo cuando se da la exposición en la boca. La vía sexual de la transmisión de transmisión del VIH en España, sumando casi el 80% de los nuevos casos en los que se conoce la vía de transmisión.
- VÍA SANGUÍNEA,** al compartir agujas, jeringas, o otros material de inyección o cualquier instrumento punzante o cortante no desinfectado, entre otros como el raspado de la piel. Vinculada al uso de drogas por vía intravenosa, pero también puede darse, aunque es infrecuente, entre usuarios de tatuajes. En el 4% de los nuevos casos, también pueden transmitirse por transfusión y con uso instrumental compartido en el caso de procedimientos sanitarios (accidentes biológicos) y la transmisión de transmisión sanguínea, uso de herramientas o instrumentos, de órganos, en países con controles sanitarios inadecuados.
- TRANSMISIÓN VERTICAL (madre a hijo),** durante el embarazo, al parto o lactancia. Casi nunca se produce en España (0,01 casos en 2013, el 0,2% de los nuevos casos), por lo que se incluye la prueba de detección del VIH durante el embarazo para reducir el riesgo de transmisión al bebé y evitar la transmisión en el caso de que lo embarazada esté infectada por el VIH.

**Si no tienes VIH o no sabes si lo tienes, es importante que sepas que:**

- Entre las vías de transmisión del VIH no se encuentran las relaciones que se producen en el lugar de trabajo, por lo que no supone un riesgo para ti compartir tu espacio de trabajo con una persona con VIH.
- En España se detectan más de 1.000 nuevos casos en 2013.
- Un 33% de las personas con VIH en España (45.000 personas) no saben que lo tienen.
- El Ministerio de Sanidad recomienda la realización de pruebas de detección de VIH a todas las personas susceptibles de riesgo.
- Tienes disponibles pruebas de detección del VIH en algunos centros de salud y en Hospitales, ONG y unidades móviles (en la mayoría, con resultados en menos de 20 minutos).
- Conocer tu estado serológico supone beneficiarse de un tratamiento que reduce el riesgo de la infección y reduce la posibilidad de transmisión a tus personas cercanas.

**¿Sabes si vives con VIH? Te llevas a comprobarlo!**

**¡Consultanos dónde hacerte la prueba según tu ciudad de residencia!**

# **OTRAS JORNADAS, ENCUENTROS Y ACTOS DE SENSIBILIZACIÓN**

## **AÑO 2010**

### **I Jornadas sobre Sensibilización Empresarial y VIH**

Madrid, 25 y 26 de Febrero

## **AÑO 2012**

### **III Jornadas sobre Sensibilización Empresarial y VIH**

Madrid, 20 y 21 de Febrero

## **AÑO 2016**

### **II Encuentro de Empresas Responsables con el VIH y el sida en España**

Madrid, 11 de Marzo

## **AÑO 2011**

### **II Jornadas sobre Sensibilización Empresarial y VIH**

Madrid, 15 y 16 de Febrero

## **AÑO 2015**

### **I Encuentro de Empresas Responsables con el VIH y el sida en España**

Madrid, 9 de Marzo

# #YoTrabajoPositivo

Campaña de información y sensibilización para la inserción laboral de personas con el VIH y/o con el VHC a través de las tecnologías de la información (TIC's) y medios de comunicación (MMCC).

Del 28 de Julio (Día Mundial de la Hepatitis) al 1 de diciembre (Día Mundial del sida)

## Objetivo:

Contribuir a eliminar la discriminación que existe hacia las personas con el VIH y el VHC en el ámbito laboral ofreciendo a la ciudadanía y a las empresas una imagen adecuada, positiva y vital de las personas afectadas.

## ¿Qué mensaje queremos transmitir?:

**Las personas con el VIH y/o con el VHC pueden desarrollar cualquier tipo de ocupación**

## El lugar de trabajo no es una vía de transmisión del VIH

La evidencia científica confirma que las personas con el VIH pueden realizar cualquier ocupación u oficio.



No discrimines



#YoTrabajoPositivo

[www.trabajandoenpositivo.org](http://www.trabajandoenpositivo.org)



Si estás de acuerdo con este mensaje, **PARTICIPA** en la **campaña.**

¡Hazte una foto en tu lugar de trabajo con tu **PULGAR** hacia arriba y podrás formar parte del mosaico de fotos que publicaremos en la página web y redes sociales;

## 5.- Campañas de denuncia.



- Es una red de colectivos, movimientos, organizaciones y personas implicadas en la defensa del acceso universal a la salud y la denuncia de su cumplimiento.
- Acaba de presentar el informe "**La salud en los márgenes del sistema**" que documenta 338 nuevos casos de vulneraciones del derecho a la salud en solo 4 meses.

# Coordinadora Trabajando en Positivo

La Coordinadora Trabajando en Positivo está compuesta por 16 entidades vinculadas a la respuesta al VIH y al sida, que participan en 10 Comunidades Autónomas y que se unen con el único fin de mejorar la eficacia e incidencia de sus acciones en el apoyo a la inserción laboral de personas con el VIH y de otras personas en situación de exclusión social que tienen dificultades para el acceso al empleo.

- Personas de contacto: Julio Gómez / Raquel Sebastián
- Teléfonos: 660 479 148 / 626 344 138
- Mails: [info@trabajandoenpositivo.org](mailto:info@trabajandoenpositivo.org) / [prospeccion@trabajandoenpositivo.org](mailto:prospeccion@trabajandoenpositivo.org)
- Web: <http://www.trabajandoenpositivo.org>
- Facebook: Trabajando en Positivo Coordinadora
- Twitter: @TrabenPositivo
- LinkedIn: coordinadora trabajando en positivo
- Instagram: trabenpositivo

