



MANIFIESTO

1 DE DICIEMBRE DE 2011

FEDERACIÓN “TRABAJANDO EN POSITIVO”

Desde la Federación “Trabajando en Positivo” reivindicamos la necesidad de consolidar y generalizar acciones de formación y sensibilización respecto al VIH y al sida en el mundo del trabajo, facilitando educación e información a los/as empleadores/as y a los/as trabajadores/as, especialmente en materia de prevención y no discriminación.

Para ello, consideramos imprescindible establecer mecanismos que mejoren la coordinación y la cooperación entre aquellos agentes que cumplen un papel fundamental en el empleo: la administración pública y las organizaciones de empleadores/as, de trabajadores/as y/o de personas con VIH, **así como aprovechar las estructuras, vías y canales de formación e información con las que ya cuentan las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as** -incluidas las cadenas de suministro y redes de distribución- con el fin de incrementar la formación y la sensibilización de todos/as sus miembros (socios, trabajadores/as o afiliados/as) con respecto al VIH y al sida.

El incremento de esta sensibilización de los agentes que participan en el ámbito laboral tendría una tripe repercusión:

- a) adecuación y mejora de la imagen, la información y la formación que la sociedad tiene sobre el VIH como estrategia indispensable para lograr un cambio del imaginario social, ya que pervive una percepción distorsionada hacia el VIH y hacia las personas con VIH, forjada fundamentalmente en los primeros años de la pandemia.
- b) motivación a todos/as los/as trabajadores/as para que conozcan su estado serológico respecto del VIH a través de información y orientación sobre los recursos socio-sanitarios comunitarios que existen para la realización de la prueba de detección voluntaria (pero no realizando la prueba de detección en el lugar de trabajo) como medida para contribuir al diagnóstico precoz y al control de la transmisión del VIH.
- c) reducción de la vulneración de derechos de las personas con VIH así como de las situaciones de estigma y discriminación en el ámbito laboral a través de la detección y denuncia de dichas situaciones, como medida para favorecer la inserción laboral y la permanencia en el empleo de las personas con VIH.

Esta apuesta por la necesidad de desarrollar acciones de formación y sensibilización en el ámbito laboral que realiza la Federación “Trabajando en Positivo” se basa en la realidad actual que viven las personas con VIH en nuestro país en relación a su participación en el mundo laboral y se apoya en la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante).



Por una parte, la realidad que viven las personas con VIH en nuestro país en relación a su participación en el mundo laboral viene marcada por el hecho que los avances sociales en la comprensión de la enfermedad no han ido en consonancia con los alcanzados en los tratamientos médicos, que han sido enormes y que han permitido ampliar de forma importante la esperanza de vida de las personas con VIH.

El mundo laboral es un claro reflejo de la sociedad en general, de sus prejuicios, sus miedos, sus necesidades y su falta de información adecuada en torno al VIH, que contribuyen a perpetuar un miedo a la propagación fácil del VIH y un estigma que al final se convierten en una de las principales barreras ante el acceso al trabajo por las personas con VIH.

Durante los últimos años, en nuestro país se han realizado diferentes estudios e informes en los que directa o indirectamente se ha abordado la situación de las personas con VIH frente al mercado laboral.

Un ejemplo es el “Informe FIPSE: Integración Laboral de las personas con VIH” (2009), en el que se establecían tres elementos como principales barreras para el acceso y permanencia de las personas con VIH en el mercado de trabajo: un primer patrón relacionado con los prejuicios, otro relacionado con cuestiones de capacidad profesional y estado de salud, y el último vinculado a cuestiones socio-sanitarias.

En relación a las cuestiones relacionadas con la capacidad profesional y estado de salud, es evidente que hay un número significativo de personas con VIH cuentan con una falta de cualificación y experiencia profesional porque provienen de ámbitos de exclusión social y han comenzado un itinerario de integración laboral a edades tardías o porque han estado enfermas e incapacitadas para el trabajo durante un largo periodo de años -aunque gracias a la terapia antirretroviral se han recuperado y han vuelto o comienzan un itinerario de inserción laboral-. Lógicamente, el interés de estas personas por integrarse laboralmente debería pasar imprescindiblemente por mejorar su capacitación profesional y sus condiciones de empleabilidad, labor que durante los últimos años ha sido favorecida de forma directa desde las ONG vinculadas a la lucha contra el sida, quienes han venido desarrollando diferentes programas, proyectos y servicios dirigidos a apoyar a las personas con VIH en las diferentes fases del proceso de inserción laboral mediante acciones de orientación laboral; formación y capacitación profesional o empleo protegido. De esta forma, en la actualidad, al menos 31 ONG del estado español cuentan con este tipo de servicios o acciones específicas de apoyo a la inserción laboral de personas con VIH que tratan de conseguir avances en este sentido.

Sin embargo, tanto el informe anteriormente mencionado como otros estudios e informes coinciden en señalar que **el principal problema hoy día en el contexto laboral en relación con el VIH es la vigencia de los prejuicios y estereotipos que siguen asociados a la infección y que conducen a situaciones de discriminación y de vulneración de derechos de las personas afectadas, limitando su acceso al trabajo y dificultando el desarrollo de un trabajo de forma normalizada.**

Así, algunos datos que sirven de muestra para esta realidad son los siguientes:

- según el “Informe FIPSE: Integración Laboral de las personas con VIH” (2009), la tasa de desempleo entre las personas con VIH es del 53,7% (porcentaje que casi triplica el de la sociedad española en general), si bien el 52,2% de las mismas estaría interesada en trabajar dado que estiman que su incorporación al empleo les reportará



importantes beneficios, tanto económicos como psicológicos y sociales, siendo la discriminación uno de los motivos fundamentales para que no puedan hacerlo.

- según el “Informe FIPSE sobre Creencias y Actitudes de la población española hacia las personas con VIH” (2010), el 30,8% de la población española encuestada manifiesta que se sentiría entre algo y totalmente incómoda si algún/alguna compañero/a de trabajo tuviera VIH y el 31,1% pediría el cambio del compañero o se cambiaría de trabajo si pudiera.
- según el Informe “Anual de la Asesoría Jurídica Gratuita” del Observatorio de DDHH y VIH (RedVIH), desde el año 2007 hasta la actualidad, la discriminación en el ámbito del trabajo sigue siendo el principal motivo de consulta, constituyendo en torno a una tercera parte de las consultas que se atienden anualmente.
- según el “Informe FIPSE: Integración Laboral de las personas con VIH” (2009), el Informe “Anual de la Asesoría Jurídica Gratuita” y otros trabajos como el “Estudio de aproximación a los problemas de inserción laboral de las personas VIH+” (2007) de la Federación Trabajando en Positivo, las principales situaciones de estigma y discriminación a las que tienen que hacer frente las personas con VIH a la hora de acceder al mercado laboral son la exigencia de la prueba de detección del VIH como requisito previo a la contratación; la exclusión de oposiciones a cargos públicos o la realización de preguntas relacionadas con el estado serológico de la persona durante el proceso de selección. Mientras, a la hora de permanecer en el mismo son: rechazo por parte de los/as compañeros/as de trabajo; cambios en las condiciones de trabajo (horario, ubicación física, responsabilidades, salario ...); vulneración de la confidencialidad de datos médicos; solicitud de la prueba del VIH sin tener relevancia para el puesto; trato diferenciado ante oportunidades de promoción laboral o despidos injustificados).

A nivel de las personas con VIH, este clima y actitudes de discriminación, supone una pérdida de derechos propios a la hora de acceder y desarrollar su trabajo en iguales condiciones que el resto de la población. Esta pérdida de derechos revierte en la disminución de la calidad de vida, del estado de salud y del bienestar psicosocial de las personas con VIH, teniendo en cuenta que el trabajo es en nuestra sociedad la principal fuente de aprovisionamiento de recursos económicos, así como un medio de socialización fundamental que, en ocasiones, supone la diferencia entre la marginalidad y una vida digna.

Así mismo, este clima condiciona notablemente el desarrollo de una actividad profesional normalizada, porque **lleva a la persona con VIH a un escenario de necesaria invisibilidad y ocultación en el ámbito laboral, debido al temor a que se descubra su condición así como a las consecuencias de esta revelación.** Esta necesidad de ocultar su condición puede conllevar a la persona con VIH a la autoexclusión de oportunidades; a poner en riesgo su propia salud, anteponiendo la ocultación frente a otros aspectos (como acudir a las citas de seguimiento médico periódicas; tomar correctamente el tratamiento médico correspondiente -si es que lo tiene prescrito- o solicitar, en el caso que lo requiera, una adaptación del puesto de trabajo a sus condiciones físicas y/o de salud) y, generalmente, a una importante presión y estrés psicológico que acaban repercutiendo sobre su proceso físico (incluyendo su rendimiento laboral).



Por otra parte, a nivel de la sociedad general y de la salud pública, también se puede decir que la consecuencia tanto de la falsa sensación de inmunidad frente al VIH/sida de aquellos/as que discriminan como la ocultación de las personas con VIH, no hacen sino dificultar la prevención y control del VIH.

Detrás de todas estas situaciones de rechazo y discriminación hacia las personas con VIH en el ámbito laboral se encuentra la insuficiente y errónea información que actualmente existe en el contexto laboral con respecto al VIH y al sida, relacionada fundamentalmente con los miedos a la transmisión casual del VIH y con las creencias sobre la falta de productividad de los/las trabajadores/as con VIH/as.

Por ello, todos los estudios realizados coinciden en la necesidad de llevar a cabo acciones de sensibilización empresarial, a través de campañas de información y sensibilización para empresarios/as y trabajadores/as, como una de las principales herramientas para mejorar de forma global las condiciones de integración laboral de las personas con VIH en nuestro país.

Esta situación que viven las personas con VIH en el ámbito laboral no es característica únicamente en nuestro país, sino que se trata de una situación que afecta a todos los países de nuestro entorno, cercano o lejano. Por ello, la OIT, a través de su Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), con el fin de garantizar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades, mantiene que **el VIH y el sida deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo**, considerando a todos/as los/as trabajadores/as independientemente de cualquier modalidad o régimen laboral y en todos los lugares de trabajo y sectores de actividad económica, **incluidos los sectores privado y público, las economías formal e informal y las fuerzas armadas y los servicios uniformados**.

Las ideas de las que parte esta recomendación de la OIT se basan, por una parte, en el grave impacto que el VIH y el sida supone en la sociedad y las economías en la medida en que incide en el sector más productivo de la población activa; por otra parte, que la pobreza, la desigualdad social y económica, el desempleo y la falta de información y de sensibilización aumentan el riesgo de transmisión del VIH y, finalmente, que la estigmatización, la discriminación y la amenaza de perder el empleo que sufren las personas afectadas por el VIH o el sida constituyen obstáculos para que conozcan su propio estado serológico respecto del VIH, aumentando su vulnerabilidad y socavando su derecho a prestaciones sociales.

Por ello, la OIT recomienda, entre otros aspectos, a sus estados miembros que el lugar de trabajo debe desempeñar una importante función en el acceso de los/as trabajadores/as, sus familias y las personas a su cargo a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el sida, así como que **las medidas relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas, estrategias y programas nacionales de desarrollo y de reducción de la pobreza, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud**.

En este último aspecto, la OIT destaca **la función específica de cooperación que deben desempeñar las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH y los medios de información públicos a la hora de promover y apoyar los esfuerzos nacionales e internacionales de respuesta al VIH y el sida que se despliegan en el mundo del trabajo**.