

Manual de Buenas Prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito empresarial





Índice

1. Introducción.	2
2. Buenas prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito empresarial.	4
2.1. Oferta de empleo.	4
2.2. Procesos de selección y de contratación.	4
2.3. Reconocimiento médico.	5
2.4. Confidencialidad del diagnóstico.	6
2.5. Adaptación o modificación de funciones.	7
2.6. Salario y oportunidades de promoción interna.	7
2.7. Prestación de otros beneficios sociales.	8
2.8. Sensibilización y prevención de situaciones de discriminación.	9
2.9. Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación.	9
2.10. Restitución.	10
3. Agradecimientos.	11

1. Introducción

Este Manual es una de las actividades de Trabajando en Positivo en el marco de su proyecto “EnPositivo RSC” a través del que apoya a las empresas a reforzar su compromiso social con la incorporación de buenas prácticas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en relación con el VIH.

Formar parte del grupo de empresas responsables con el VIH es una oportunidad para desarrollar políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en materia de gestión de la diversidad, igualdad y no discriminación.

Además, es una iniciativa gratuita y las acciones a desarrollar implican un bajo coste (en recursos humanos, materiales y económicos) con 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.

Para ello, Trabajando en Positivo ofrece un Servicio de Asesoría Técnica y Asistencia personalizada, dirigido a la definición, implantación y evaluación de un “Plan Anual de Acción para la Respuesta al VIH” propio para cada empresa, a partir del modelo propuesto por los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” de la Organización de las Naciones Unidas.

A través de este Plan Anual, cada empresa identifica las acciones de información y sensibilización sobre el VIH que pretende celebrar. Debido a su carácter flexible, cada empresa decide el número y tipo de

acciones a incluir en su plan, ajustándose en cualquier caso a empresas muy diversas, independientemente de su tamaño (pequeñas, medianas y grandes); implantación geográfica (locales, nacionales y multinacionales) y sector de actividad, como demuestran las empresas que ya son empresas responsables con el VIH.

Más empresas comprometidas con la respuesta al VIH significa fomentar la profesionalidad y ética de su personal, promover la existencia de más personas orgullosas de su lugar de trabajo y más personas con VIH que no se ven obligadas a ocultar su condición.



Trabajando en Positivo
www.trabajandoenpositivo.org

Subvencionado por



2. Buenas prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito empresarial.

2.1. Oferta de empleo.

Las ofertas de empleo de la entidad, siguiendo lo establecido en las normas laborales, incluirán exclusivamente criterios distintivos y descripciones que se encuentren relacionadas con un determinado perfil profesional, sin hacer referencia a otras cualidades de las personas candidatas que no correspondan con dicho perfil.

A través de sus ofertas de empleo, se favorecerá la igualdad de condiciones para todas las candidaturas, incluyendo a las personas con VIH, que tendrán derecho a acceder a cualquier puesto de trabajo dentro de la entidad teniendo en cuenta exclusivamente su perfil profesional.

Las ofertas de empleo incluirán exclusivamente criterios vinculados con el perfil profesional, evitando la discriminación por razón del VIH o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.2. Procesos de selección y de contratación.

En los procesos de selección se evitará solicitar datos de carácter personal o preguntar por aquellas cuestiones personales que no sean requeridas de forma específica para el adecuado desempeño del puesto de trabajo al que se presenta la persona candidata, especialmente aquellas que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquier motivo.

No obstante, ante preguntas relacionadas con comportamientos o circunstancias privadas de la persona candidata, ésta podrá negarse a contestar, sin que ello suponga su exclusión del proceso de selección o se pueda interpretar como un incumplimiento de su obligación de buena fe y diligencia en el puesto de trabajo.

No hay razón para pedir a personas candidatas o ya trabajadoras información personal relativa al VIH, ni la presentación de diagnósticos sobre el mismo. En todo caso, el VIH no será un motivo de exclusión o impedimento para el acceso o para la permanencia en cualquier puesto de la entidad.

Asimismo, en el caso de personas con discapacidad, solamente se les solicitará el Certificado y/o la Resolución para acreditar esta circunstancia. En ningún caso se les requerirá su Dictamen Técnico Facultativo, ya que supone acceder a más datos de los necesarios.

Las entrevistas de selección se basarán en pruebas y preguntas específicas para el puesto de trabajo, evitando aquellas relacionadas con datos o cuestiones personales.

2.3. Reconocimiento médico.

Los exámenes médicos dentro de la entidad se basarán en los principios de:

- a) voluntariedad;
- b) protección de la intimidad;
- c) la confidencialidad de los datos sanitarios y
- d) la no discriminación por el estado de salud de la persona trabajadora.

Dichos exámenes serán voluntarios y las exploraciones y analíticas incluidas en los mismos serán las indispensables y proporcionales según la evaluación de riesgos específicos asociados a cada puesto de trabajo.

En el caso de incluir exploraciones añadidas a las que forman parte de un reconocimiento médico habitual, se tendrán que justificar los motivos para su inclusión. Además, siempre se informará de forma expresa a la persona trabajadora sobre todas las pruebas médicas que se le vayan a realizar.

En este sentido, cabe destacar que la realización de la prueba de detección del VIH dentro de los reconocimientos médicos de la entidad es innecesaria e injustificada. En todos los puestos de trabajo, las Medidas Universales de Prevención de la transmisión son suficientes para evitar un riesgo cierto o una situación de peligro en la salud de terceras personas.

Los reconocimientos médicos laborales garantizarán la voluntariedad; la pertinencia de todas las pruebas realizadas; el consentimiento previo y la confidencialidad.

2.4. Confidencialidad del diagnóstico.

La entidad respetará el derecho a la intimidad de la persona trabajadora con VIH, que no tendrá la obligación de comunicar dicha condición a su entorno laboral, siendo ésta una opción voluntaria.

Los datos sobre la salud en el ámbito de la relación laboral no irán más allá del personal sanitario, ya sea propio, del Servicio de Prevención o de la Mutua, al que se aplican las normas generales sobre protección de la intimidad.

Siempre imperará el deber del secreto y de la confidencialidad en el ámbito médico en relación con la información sobre la infección por el VIH de cualquier persona de la entidad. La función del personal sanitario se limitará únicamente a informar si la persona es apta o no apta para el puesto de trabajo que desempeña.

En el caso de que cualquier miembro de la entidad conozca que un compañero o compañera de trabajo tiene el VIH, en ningún caso deberá desvelar esta información, ya que forma parte de la esfera de privacidad de la persona y supone una violación a su intimidad.

Los datos sobre la salud del personal únicamente estarán al alcance de profesionales sanitarios, estando prohibida su comunicación a otros departamentos o personas de la entidad, así como utilizarse con fines discriminatorios.

2.5. Adaptación o modificación de funciones.

El VIH no suele tener una implicación significativa en la capacidad de la persona para desarrollar de forma adecuada las funciones relacionadas con su puesto de trabajo.

Por tanto, en la mayoría de casos en los que se conozca que una persona de la entidad tiene VIH, no será necesaria una modificación de sus condiciones laborales, un cambio o adecuación de funciones o la adaptación del puesto de trabajo.

En casos excepcionales, con el fin de proteger la salud de la persona contratada y en función de los riesgos específicos asociados a cada puesto de trabajo, se pueden llevar a cabo estas modificaciones, aunque siempre con el acuerdo mutuo entre ambas partes. Para ello, será preciso contar con la indicación de ajustes razonables por parte del profesional médico tratante a través de una prescripción médica (sin necesidad de notificar el diagnóstico positivo con respecto al VIH), que serán asumidas por la entidad con el fin de adecuar las tareas en la medida de sus posibilidades.

En todo caso, bajo ninguna circunstancia la entidad podrá plantear, de manera unilateral, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo -incluyendo la movilidad a otros departamentos o delegaciones de la entidad- o el cese de la actividad laboral, sino que ésta tendrá que ser acordada con la propia persona trabajadora.

Se respetarán las condiciones y funciones laborales del personal con VIH, excepto si fuera necesario para una mejor protección de su propia salud.

2.6. Salario y oportunidades de promoción interna.

La entidad favorecerá la igualdad de trato y de oportunidades para todos sus miembros en la asignación de funciones, salario, beneficios u oportunidades de

formación o promoción, así como en la evaluación del desempeño que se realizará en base al cumplimiento de objetivos y tareas marcadas, sin que el VIH o cualquier otra condición o circunstancia personal o social sea determinante.

La igualdad de trato y de oportunidades se promoverá en la asignación de funciones, salario, beneficios y oportunidades de formación y promoción dentro de la entidad.

2.7. Prestación de otros beneficios sociales.

En el caso que la entidad ponga a disposición de sus miembros otros beneficios sociales vinculados con su contrato laboral (especialmente seguros de salud y/o de vida), debe asegurarse que las cláusulas contenidas en éstos no suponen un trato discriminatorio o la exclusión por razón de VIH o por otras condiciones de salud, cumpliendo así la reciente Ley 4/2018, de 11 de junio, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

Estos beneficios garantizarán la máxima protección en el caso de aquellas personas que decidan revelar su situación con respecto al VIH u otras condiciones de salud, aunque su disfrute no supondrá un perjuicio del derecho de la persona con VIH a no comunicar esta situación en su entorno laboral.

La decisión de someterse a un tratamiento para la infección por el VIH debe ser voluntaria, confidencial y no suponer ninguna actitud discriminatoria hacia la persona.

La entidad debe asegurar que todos sus miembros pueden acceder en igualdad de condiciones a los beneficios sociales vinculados con su contrato laboral (especialmente seguros de salud y/o de vida).

2.8. Sensibilización y prevención de situaciones de discriminación.

La entidad se compromete a promover acciones de cuidado de la salud dirigidas a su personal, incluyendo las basadas en información y sensibilización sobre prevención del VIH y sobre la promoción y protección de los derechos laborales de las personas que viven y/o están afectadas por esta infección. A través de estas acciones, se tratará de evitar situaciones discriminatorias.

Para ello, la entidad establecerá anualmente su propio “Plan Anual de Acción para la respuesta al VIH y al sida”, en el que se reflejarán las medidas de prevención, de respeto y de reparación a desarrollar con relación a cada una de sus partes interesadas, siguiendo los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

Para la definición de estas medidas, contará con el apoyo y el asesoramiento especializado de Trabajando en Positivo, organización desde la que también se le apoyará a la hora de implantar y evaluar dichas acciones.

La entidad se compromete a informar y sensibilizar a su personal sobre VIH y sobre los derechos de las personas con VIH en el entorno laboral.

2.9. Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación.

La entidad contará con un protocolo de actuación ante posibles actos discriminatorios que incluya los siguientes mecanismos de actuación:

- a) la habilitación de canales o vías de reclamación que respeten los principios de confidencialidad, exhaustividad y fundamento, y sean difundidos mediante diferentes medios para su conocimiento por todos sus miembros.
- b) la existencia de una figura interna o externa responsable de garantizar que todas las alegaciones sean recibidas, consideradas y gestionadas.

Es importante que dicha figura tenga un perfil y una capacitación idóneos para el cumplimiento de sus objetivos. Además, firmará un contrato de confidencialidad con relación a la información obtenida durante el cumplimiento de sus funciones.

La entidad contará con un protocolo de actuación ante posibles actos discriminatorios que ponga en marcha los mecanismos de remedio necesarios.

2.10. Restitución.

La entidad contará con una estrategia de reparación de daños en el caso de posibles actos discriminatorios por cualquier razón.

Todas estas medidas de reparación servirán para paliar situaciones discriminatorias y para prevenir futuros casos, orientándose hacia la protección y mejora del entorno laboral, así como hacia la protección de la persona con VIH y sus propios derechos.

Asimismo, servirán para avanzar en la Responsabilidad Social Corporativa de la entidad, creando en la entidad un entorno laboral más inclusivo y mejorando el clima laboral.

La entidad se compromete a realizar un seguimiento de cada una de las medidas de reparación de daños aprobada, con el fin de asegurar su puesta en práctica, así como el cumplimiento con los objetivos que se perseguían en el momento de su aprobación.

En los casos demostrados de discriminación, la entidad contará con mecanismos de reparación que servirán también para prevenir futuros casos, creando entornos laborales más inclusivos.

3. Agradecimientos:

Este Manual se ha elaborado con la participación de las siguientes entidades:

- ASOCIACIÓN CATALANA DE EMPRESAS PARA GAYS Y LESBIANAS (ACEGAL)
- ASOCIACIÓN DE EMPRESAS Y PROFESIONALES PARA GAYS Y LESBIANAS DE MADRID Y SU COMUNIDAD (AEGAL)
- AXEL HOTELS
- BEST QUALITY DENTAL CENTERS (BQDC)
- CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO FEIV
- CCOO
- EL CORTE INGLÉS
- EMPIREO DIAGNÓSTICO MOLECULAR
- FORÉTICA
- FUNDACIÓN SERES
- FUNDACIÓN SESÉ
- GILEAD
- GLS
- GRUPO EULEN
- GRUPO SIFU
- ILUNION
- ISASTUR
- ISS
- JANSSEN-CILAG

- MSD
- OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) EN ESPAÑA
- PLAN NACIONAL SOBRE EL SIDA (MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL)
- REAL CASA DE LA MONEDA Y TIMBRE
- SEGUROS ATLÀNTIDA
- TELEFÓNICA
- UGT
- UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
- VERDIMED
- ViiV HEALTHCARE



www.trabajandoenpositivo.org