

2023

Manual de Buenas Prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito de la Administración General del Estado, las empresas y las entidades del sector público institucional estatal

Versión resumida



Pacto Social por la No
Discriminación y la Igualdad
de Trato Asociada al VIH

Citación sugerida:

Trabajando en Positivo “Manual de Buenas Prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito de la Administración General del Estado, las empresas y las entidades del sector público institucional estatal. Versión resumida”. Ministerio de Sanidad, Coordinadora Estatal de VIH y Sida y Universidad de Alcalá. Madrid 2023.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. BUENAS PRÁCTICAS ASOCIADAS AL VIH EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, LAS EMPRESAS Y LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL ESTATAL

2.1.- Bloque I: Principios Fundamentales

- 2.1.1.- Procesos de selección
- 2.1.2.- Reconocimiento médico
- 2.1.3.- Confidencialidad del estado serológico

2.2.- Bloque II: Capacitación

- 2.2.1.- Adaptación o modificación de funciones
- 2.2.2.- Salario y oportunidades de promoción interna

2.3.-Bloque III: Sensibilización, Formación y No Discriminación

- 2.3.1.- Sensibilización
- 2.3.2.- Formación

3.- REFERENCIAS

4.- OTROS DOCUMENTOS ANALIZADOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

5.- AGRADECIMIENTOS

1. INTRODUCCIÓN

Este Manual se encuentra alineado con el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la Organización de las Naciones Unidas, estableciendo para ello la colaboración con la Administración General del Estado, las empresas y las entidades del sector público institucional estatal, así como con las organizaciones sindicales más representativas, de cara a desarrollar buenas prácticas que contribuyan a la consecución de diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) [1].

Su elaboración se ha realizado en el marco del Convenio entre la Dirección General de Salud Pública del Ministerio de Sanidad, la Coordinadora Estatal de VIH y Sida (CESIDA) y la Universidad de Alcalá, para el desarrollo de acciones en el marco del “Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de Trato asociada al VIH” (en adelante, Pacto Social).

El Pacto Social es una iniciativa impulsada por el Ministerio de Sanidad, desde el 27 de noviembre del año 2018, que se plasma en una declaración de intenciones consensuada y suscrita por los agentes sociales e institucionales clave en la respuesta al VIH, cuyo objetivo es eliminar el estigma y la discriminación asociados al VIH y al sida en diferentes ámbitos y esferas de la vida: laboral, sanitario, educativo, de servicios sociales o jurídicos, de vivienda o de prestaciones y seguros [2].

Tres días después de la presentación pública del Pacto Social, se puso en marcha la primera medida: la aprobación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018, por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público [3], con el impulso de la Secretaría General de Función Pública.

Con carácter previo al Acuerdo, las personas con enfermedades como el VIH, la diabetes, la enfermedad celiaca o la psoriasis estaban excluidas de una serie de procesos selectivos por situaciones médicas no justificadas con el actual estado de la ciencia. Sin embargo, los avances científicos evidencian que estas enfermedades, por sí solas, no tienen por qué suponer una limitación en el desempeño profesional, sin perjuicio de que en algunos procesos selectivos se puedan exigir pruebas físicas o controles médicos.

El Acuerdo dio lugar a la revisión y modificación de los cuadros de exclusiones médicas, eliminándose las limitaciones relacionadas con el VIH en las convocatorias para el ingreso en la Policía Nacional, la Guardia Civil, los Cuerpos de Vigilancia Aduanera, el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, los Centros Docentes de Formación Militar, los Centros Docentes de Formación para la incorporación a las Escalas de Tropa y Marinería y la Escuela Nacional de Policía y los Centros Docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil [4].

También dio lugar a la modificación de las órdenes que contenían los cuadros médicos de exclusiones para la Policía Nacional y para la Guardia Civil, a través del Real Decreto 326/2021, de 11 de mayo, por el que se aprueba el cuadro médico de exclusiones para

el ingreso en la Policía Nacional, y la Orden PCI/155/2019, de 19 de febrero, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil [4].

Como consecuencia de ello, se ha producido un importante cambio normativo que garantiza que el diagnóstico del VIH deje de ser un impedimento para el acceso a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado [4].

Este Acuerdo ha contribuido a situar a España como pionera en esta política pública de democratización en el acceso al empleo público y se ha dado un paso muy importante para garantizar la igualdad de toda la ciudadanía y poner fin a estigmas existentes. Se trata de un avance histórico, realizado en diálogo con la sociedad civil y la comunidad vinculada a la respuesta al VIH, que pone fin a una exclusión basada en una información obsoleta puesto que, desde 1988, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mantienen que «en la inmensa mayoría de los medios laborales y de los oficios o profesiones, el trabajo no entraña ningún riesgo de adquisición o de transmisión de unos trabajadores a otros, de un trabajador a un cliente o del cliente al trabajador»[5].

No obstante, aún queda espacio para continuar avanzando con buenas prácticas que consoliden los pasos ya dados para que las personas con el VIH puedan acceder, mantener o desarrollar un empleo en igualdad de condiciones que otras personas.

Por este motivo, mediante este Manual se ofrece a la Administración General del Estado, a las empresas y a las entidades del sector público institucional estatal un conjunto de buenas prácticas para que puedan promover la igualdad de oportunidades laborales hacia las personas con el VIH.

El impulso y la aplicación, en su globalidad, de este Manual y de sus buenas prácticas dentro de cada entidad requiere la coordinación de diversas áreas transversales de la misma, entre otras: Comunicación, Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, etc.

2. BUENAS PRÁCTICAS ASOCIADAS AL VIH EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, LAS EMPRESAS Y LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL ESTATAL

2.1.- Bloque I: Principios Fundamentales

2.1.1.- Procesos de selección

El acceso al empleo público se llevará a cabo conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la superación por las personas aspirantes de todas las fases que integran los distintos procesos de selección.

En aquellos procesos en los que se exijan pruebas selectivas de carácter médico, físico o

psicométrico, no sólo se valorará el diagnóstico de los informes médicos sino la situación clínica de la persona aspirante.

Cuando se incluya, como requisito previo, una entrevista personal para medir la aptitud psico-física de las personas aspirantes, se evitará preguntar o solicitar durante la misma datos de carácter personal que no sean requeridos de forma específica para el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Especialmente, los datos de salud, teniendo en cuenta que la enfermedad, la condición de salud o el estado serológico frente al VIH son reconocidos legalmente como motivos de discriminación [6].

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 ni se pueda interpretar como un incumplimiento de su obligación de buena fe y diligencia en el puesto de trabajo.

- *En la convocatoria de aquellas ofertas de empleo público que exijan pruebas selectivas de carácter médico, físico o psicométrico, se incluirá la referencia al Acuerdo del Consejo de Ministros del 30 de noviembre de 2018, especificando que el mero diagnóstico de enfermedad celiaca, diabetes mellitus, psoriasis o la infección por VIH no podrá argumentarse como motivo de exclusión de una persona aspirante.*
- *Los procesos selectivos incluirán exclusivamente criterios relacionados con los perfiles profesionales, evitando la discriminación por razón del estado serológico o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- *Las entrevistas personales se basarán en pruebas y preguntas específicas relacionadas con el puesto de trabajo, evitando realizar aquellas relacionadas con datos o cuestiones personales, especialmente los de salud.*

2.1.2.- Reconocimiento médico

En los procesos de selección que incluyan un reconocimiento médico para medir la aptitud psico-física de las personas aspirantes no se incluirá la prueba de detección del VIH ni se pedirá la presentación de diagnósticos sobre el estado serológico.

Asimismo, en estos casos, la valoración sobre la aptitud psico-física de las personas aspirantes se realizará a través de los resultados obtenidos durante dicho reconocimiento. Por ello, no se les solicitará la presentación de ningún certificado médico previo que acredite que no tienen o padecen enfermedad ni defecto físico o psíquico que les imposibilite para el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo al que aspiran. Dicha solicitud se puede considerar equivalente a preguntarle por sus condiciones de salud, una práctica prohibida por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación [6].

En cuanto a los reconocimientos médicos periódicos para validar la aptitud psicofísica del personal, se garantizará la pertinencia de todas las pruebas realizadas teniendo en cuenta el puesto de trabajo a desempeñar; el consentimiento previo y la confidencialidad.

En el caso de que, por el puesto de trabajo a desempeñar, sea necesario 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. De forma concreta, con relación a la prueba de detección del VIH, su inclusión únicamente estará justificada para profesionales sanitarios que realicen procedimientos invasivos predisponentes a exposición (PIPES) [7].

En el caso de utilizar modelos de autodeclaración de salud previa al reconocimiento médico, se especificará claramente que los datos de salud a declarar, así como el historial médico, medicación prescrita e informes médicos al respecto, serán únicamente aquellos que puedan afectar a la capacidad laboral del personal, eximiéndole de la obligación de comunicar cualquier otra enfermedad, problema de salud o tratamiento que tenga la persona, pero que no afecte a su actividad o rendimiento profesional.

- *Si se emplean modelos de autodeclaración de salud previa al reconocimiento médico, se solicitarán únicamente datos de salud relacionados con la capacidad laboral del personal, pero no aquellos que no tengan afecten a su actividad o rendimiento profesional.*

2.1.3.- Confidencialidad del estado serológico

La dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y el derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE) tienen como objetivo garantizar la esfera íntima de las personas. En los procesos de selección para acceder a puestos del sector público, se deberá garantizar su respeto de los citados derechos, así como el derecho a la confidencialidad (art. 18.4 CE).

En el ámbito laboral se respetará el derecho a la intimidad de la persona trabajadora con el VIH, que no tendrá la obligación de comunicar dicha condición a su entorno laboral.

Los datos sobre la salud en el ámbito de la relación laboral solo podrán ser tratados por los servicios que así lo requieran en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, de conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos.

En el caso de que cualquier miembro del entorno laboral conozca que un compañero o compañera de trabajo tiene el VIH, en ningún caso deberá revelarse 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 a disposición de aquellos servicios que así lo requieran en el ámbito de sus competencias de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación y de conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos.*

2.2.- Bloque II: Capacitación

2.2.1.- 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 los casos en que se conozca que una persona trabajadora tiene el 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, como el de las personas con el VIH cuya funcionalidad laboral se encuentre afectada, con el fin de proteger la salud de la persona trabajadora, se podrán llevar a cabo estas modificaciones con el acuerdo mutuo entre ambas partes y teniendo en cuenta la especial sensibilidad de la persona a los riesgos específicos asociados a su puesto de trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

2.2.2.- Salario y oportunidades de promoción interna

Se favorecerá la igualdad de trato y de oportunidades para todo el personal 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 estado serológico frente al VIH o cualquier otra condición o circunstancia personal o social sea determinante.

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

2.3.- Bloque III: Sensibilización, Formación y No Discriminación

2.3.1.- Sensibilización

Es necesario expresar y visibilizar el compromiso con la generación de estrategias de información, sensibilización y educación sobre la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH.

La capacitación del personal a partir de información específica y actualizada, basada en datos empíricos sobre el VIH, permite, por un lado, reducir la creencia errónea sobre la fácil propagación de la infección al compartir un espacio de trabajo con una persona con el VIH. Por otro, también permite eliminar los prejuicios y el estigma asociados que puedan generar situaciones de discriminación. Y, finalmente, permite contribuir a la promoción del cuidado de la salud entre el personal.

Para ello, la Administración General del Estado, las empresas y las entidades del sector público institucional estatal podrán asociarse con organizaciones sociales, sindicales u otros organismos públicos con el fin de recibir el asesoramiento y los materiales adaptados a las acciones a desarrollar, así como apoyo para su difusión.

- *Se fomentará la difusión de material de sensibilización, facilitado por el Ministerio de Sanidad o por las organizaciones sociales vinculadas a la respuesta al VIH, a través de los canales de comunicación interna y externa de los que se dispone, contribuyendo así a visibilizar los retos cotidianos a los que han de hacer frente las personas con el VIH.*

2.3.2.- Formación

En los cursos selectivos de acceso al empleo público y en los programas de formación continua para los empleados y las empleadas públicas de la Administración General del Estado, de las empresas y de las entidades del sector público institucional estatal, se favorecerá la inclusión de contenidos relacionados con la aplicación efectiva del principio de igualdad y con la no discriminación por razón del estado serológico frente al VIH.

- *La igualdad de trato y la no discriminación se promoverá en los cursos selectivos para el acceso al empleo público y en la programación de formación continua.*

3.- REFERENCIAS

- [1] Organización Nacional de las Naciones Unidas. *“La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*. [en línea]. 25 de septiembre de 2015. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- [2] Ministerio de Sanidad. *Pacto social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH* [en línea]. Madrid, 2018. 31 p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/doc/pactoSocial_27Feb19.pdf
- [3] Orden PCI/154/2019, de 19 de febrero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018, por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 20 de febrero de 2019, nº 44, p. 16.259 – 16.261. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/02/20/pdfs/BOE-A-2019-2290.pdf>
- [4] Koerting, A.; et al. *“Desarrollo del acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueban instrucciones para actualizar el catálogo de las causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público”*. [en línea]. Revista Española de Salud Pública, 2021; Vol. 95: 3 de noviembre e1-6. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en: https://www.msbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL95/C_ESPECIALES/RS95C_202111184.pdf
- [5] Organización Internacional del Trabajo; Organización Mundial de la Salud. *Reunión consultiva sobre el SIDA y el lugar de trabajo: declaración* [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [etc.], 1988. [4] p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/hq/1988/WHO_GPA_INF_88.7_Rev.1_spa.pdf.
- [6] Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 13 de julio de 2022, nº 167, p. 98071 – 98109. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>
- [7] España. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. *Recomendaciones relativas a los profesionales sanitarios portadores del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y otros virus transmisibles por sangre, virus de la hepatitis B (VHB) y virus de la hepatitis C (VHC)* [en línea]. Madrid, 1998. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/publicaciones/profSanitarios/recomendaciones.htm>

4.- OTROS DOCUMENTOS ANALIZADOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Ministerio de Sanidad. *Plan de Prevención y Control de la infección por el VIH y las ITS 2021 – 2030 en España* [en línea]. Madrid, 2021. 47 p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/planNalSi da/Plan_de_Prevencion_y_Control1.pdf

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida. *Manual para el sector empresarial. Trabajar juntos para acabar con el sida* [en línea]. Ginebra, 2019. 23 p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/guide-for-business_es.pdf

Trabajando en Positivo. *Manual de Buenas Prácticas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con VIH en el ámbito empresarial* [en línea]. Madrid, 2019. 16 p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en:

http://www.trabajandoenpositivo.org/documentos/manual_buenas_practicas_vih_empresas.pdf

Organización Internacional del Trabajo. “*Caring for miners: Coal India Limited promotes VCT@WORK in India*”. [en línea]. 25 de septiembre de 2017. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/news-and-events/WCMS_577067/lang--en/index.htm

Naciones Unidas. *Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos* [en línea]. Nueva York y Ginebra, 2011. 43 p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. *Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)* [en línea]. Ginebra, 2010. 13 p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_142708.pdf

Organización Internacional del Trabajo. *Prevention of HIV/AIDS in the World of Work: A tripartite Response. A documentation of Good Practices*. [en línea]. New Delhi, 2009. 98 p. [Consulta: 9 de marzo de 2023]. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_119262.pdf

5.- AGRADECIMIENTOS

Este Manual ha sido elaborado por Trabajando en Positivo con la participación de las siguientes entidades:

- ADIF.
- ASOCIACIÓN CIUDADANA CÁNTABRA ANTISIDA -ACCAS-.
- CCOO.
- COMITÉ CIUDADANO ANTISIDA DE ZAMORA.
- ENAIRE.
- FORÉTICA.
- FUNDACIÓ ANTISIDA DE LLEIDA.
- FUNDACIÓN VALENCIAPORT.
- INECO.
- MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA y DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA).
- MINISTERIO DE SANIDAD (DIVISIÓN DE CONTROL VIH/ITS/HEPATITIS Y TUBERCULOSIS).
- OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN ESPAÑA.
- SIDA STUDI.
- UGT.
- UNIVERSIDAD DE ALCALÁ (CLÍNICA LEGAL DE LA FACULTAD DE DERECHO).
- UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL).