

10

**claves para la actuación
empresarial ante la
respuesta al VIH
en el contexto de
la COVID-19**

Elaborado por:



Índice

1. El impacto de la COVID-19 sobre los derechos laborales de las personas con VIH.	3
2. Los Derechos Humanos como elemento clave de la Responsabilidad Social Corporativa para la respuesta ante el VIH en el contexto de la COVID-19.	4
3. Acciones empresariales para la respuesta al VIH en clave de Derechos Humanos en el contexto de la COVID-19.	6
4.- Instituciones adheridas.	10

“10 claves para la actuación empresarial ante la respuesta al VIH en el contexto de la COVID-19, con el fin de apoyar a las empresas a la hora de formar parte de la respuesta al VIH, desde una perspectiva de derechos humanos”.

1.

El impacto de la COVID-19 sobre los derechos laborales de las personas con VIH.

La situación provocada por la COVID-19, así como las medidas adoptadas para prevenir su contagio y propagación, está impactando con gran profundidad en diferentes aspectos de la vida de las personas con el VIH. Uno de estos ámbitos es el laboral, en donde ya de por sí existían barreras para su acceso o permanencia en los centros de trabajo a causa del estigma y la discriminación.

Desde Trabajando en Positivo, y sus 20 organizaciones miembro, hemos detectado en este momento de emergencia sanitaria un incremento de las situaciones de vulneración de derechos laborales hacia las personas con el VIH, tanto para aquéllas que estaban en búsqueda activa de trabajo como las que ya disponían de un empleo. Por ejemplo:

- Trato discriminatorio para el acceso al empleo público por el hecho de tener VIH.
- Obligatoriedad de comunicar en su entorno laboral datos sobre su estado de salud o la falta de confidencialidad en torno a éstos.

- Incorrecta tramitación de las medidas de regulación de empleo.
- Carencia de medidas generales de seguridad ante los riesgos asociados al lugar y puesto de trabajo.
- Ausencia de medidas preventivas, de adaptación o de incapacidad temporal, en los casos de aquellas personas reconocidas como personal sensible.
- Incumplimiento con los permisos asociados con el cuidado de familiares.

Por lo anterior, consideramos imprescindible que las empresas cuenten con una guía práctica de recomendaciones para que sus actuaciones estén en el marco de los derechos laborales de las personas con el VIH.

Con este objetivo, junto al compromiso de las instituciones que respaldan este documento, hemos desarrollado '10 claves para la actuación empresarial ante la respuesta al VIH en el contexto de la COVID-19', con el fin de apoyar a las empresas a la hora de formar parte de la respuesta al VIH, desde una perspectiva de derechos humanos.

2.

Los Derechos Humanos como elemento clave de la Responsabilidad Social Corporativa para la respuesta ante el VIH en el contexto de la COVID-19.

Los cuarenta años de respuesta a la epidemia del VIH han generado una experiencia significativa y lecciones aprendidas sobre la importancia de un enfoque basado en derechos humanos para garantizar respuestas efectivas y proporcionadas a las epidemias.

Aunque de forma más reciente, también se ha hecho evidente el interés por fortalecer la acción empresarial en la promoción y desarrollo de los derechos humanos a través de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), puesto que son numerosas y diversas las iniciativas que, tanto a nivel internacional como nacional, se han producido en los últimos años, incluyendo entre ellas, recomendaciones o medidas legislativas, sectoriales y privadas.

En 2011, las Naciones Unidas impulsaron los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, en la que se recogen 31 principios que implican a los Estados y las empresas a la hora de proteger y respetar los derechos humanos, así como remediar contra las violaciones de estos relacionadas con actividades empresariales. Como señalan las Naciones Unidas en su documento, estos principios deben aplicarse de manera no discriminatoria y prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de los grupos o poblaciones más vulnerables.

En 2015, nuevamente fueron las Naciones Unidas las que, en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que forman parte de la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” para poner fin a la pobreza,

proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo, reconoció las grandes oportunidades que las empresas tienen a la hora de mejorar su impacto social positivo, y asociar el mismo a la promoción y fortalecimiento de los derechos humanos.

A nivel nacional, es necesario destacar el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (2017) con el fin de aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así como, debido a la vinculación de la promoción de la diversidad y la inclusión con el respeto de los derechos humanos, la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad que obliga a las empresas a reportar resultados concretos en términos de diversidad e igualdad (planes de igualdad, protocolos de acoso, integración de personas con diversidad funcional, gestión de la diversidad, política antidiscriminación).

Sin embargo, la pandemia de la COVID-19 ha supuesto un agravamiento de las situaciones de riesgo para los derechos humanos, acentuando las desigualdades y los casos de discriminación, especialmente entre las personas más vulnerables y excluidas socialmente. En este escenario, las empresas están llamadas a ocupar una posición central en la reconstrucción social y económica, como así han señalado diferentes instituciones a través de sus informes.

En este sentido, la vocalía de ONG de Forética, en la que participan también junto

a **Trabajando en Positivo** casi una veintena de entidades del tercer sector, en su documento “Futuro de la sostenibilidad: Nuevos retos ante la COVID-19”, señala que la transformación necesaria de las políticas de RSC como consecuencia de la COVID-19 deben basarse en una mayor colaboración entre empresas y la sociedad civil, así como en la focalización de las acciones en el respeto de los derechos humanos y el bienestar de las personas, comunidades y ecosistemas.

Por su parte, la Red Española del Pacto Mundial, en su informe “Derechos Humanos y la COVID-19: claves para el sector privado” establece que, especialmente ahora, los derechos humanos y la Agenda 2030, como dos marcos interconectados, tienen que estar más presentes que nunca en las estrategias de las empresas, así como de las administraciones públicas y de la sociedad civil.

Asimismo, en el informe “Cerrando las brechas de desigualdad. Una oportunidad

para las empresas”, realizado por el Clúster de Impacto Social de Forética, se hace hincapié en que, en un momento como el actual, la gestión de los derechos humanos es un tema cada vez más central para las empresas, entrando de lleno en sus agendas de sostenibilidad.

Finalmente, en el informe “Salud y Bienestar 2030. Integración en la estrategia empresarial”, impulsado por el Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad de Forética, se reconoce la necesidad de que las empresas alineen sus políticas de recursos humanos con los principios de los derechos humanos y promover hábitos saludables con el fin de cumplir con el ODS 3, Salud y Bienestar.

Por todo ello, se considera que es un momento propicio para que las empresas puedan incluir la respuesta al VIH dentro de sus políticas de RSC, contribuyendo a convertir los Derechos Humanos en un elemento central de las mismas.



3.

Acciones empresariales para la respuesta al VIH en clave de Derechos Humanos en el contexto de la COVID-19.

Con el fin de apoyar a las empresas a la hora de formar parte de la respuesta al VIH, desde una perspectiva de derechos humanos, en el contexto actual generado por la COVID-19, se proponen diez acciones dirigidas, fundamentalmente, a la protección del derecho a:

- un trabajo decente.
- la salud.
- la privacidad y confidencialidad.
- la igualdad de trato y no discriminación.

1. Integrar el compromiso con la respuesta al VIH en sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Las empresas deben expresar y visibilizar, con claridad, en sus políticas de RSC su compromiso con la generación de estrategias de información, sensibilización y educación sobre el VIH dirigidas a su personal, familias y comunidad, así como su adhesión a códigos éticos de no discriminación laboral asociados al VIH.

Asimismo, deben evaluar cómo estas políticas contribuyen a alcanzar los 10 Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el sida.

2. Priorizar el mantenimiento del empleo, especialmente en colectivos vulnerables.

Los esfuerzos a realizar por las empresas para minimizar el impacto financiero deben incluir el mantenimiento del empleo, prestando especial atención al personal que se encuentra en situaciones de empleo precario, como las y los trabajadores con salarios bajos, con contratos de corta duración o sin ninguna cobertura de protección social, unas circunstancias que son comunes entre las personas con VIH o con mayor vulnerabilidad ante la infección.

3.**Asegurar la continuidad estable de los ingresos y las prestaciones de las y los trabajadores.**

Según la evidencia disponible, las personas con el VIH no presentan mayor riesgo de adquirir el SARS-CoV-2. Tampoco el VIH implica disminución de la capacidad de trabajo ni mayor absentismo laboral. Sin embargo, el hecho de no trabajar debido a otras enfermedades, periodos de cuarentena o cuidado de un familiar enfermo, puede dar lugar a la pérdida de salario o de empleo. Por ello, las empresas deben asegurar la continuidad de los ingresos en estos casos y, especialmente, en las mujeres, que soportan de manera desproporcionada el cuidado de otras personas.

4.**Proporcionar información a todo el personal sobre el VIH y los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con VIH.**

La capacitación del personal a partir de información precisa, actualizada y basada en datos empíricos sobre el VIH permite reducir la creencia errónea sobre la fácil propagación de la infección al compartir un espacio de trabajo con una persona con VIH, así como eliminar los prejuicios y el estigma asociados a la misma que generan situaciones de discriminación. Para ello, las empresas pueden asociarse con organizaciones sociales, sindicales u organismos públicos con el fin de recibir el asesoramiento y los materiales adaptados a las acciones a desarrollar, así como apoyo para su ejecución.

5.**Proteger los derechos de privacidad y confidencialidad en la identificación de personas trabajadoras especialmente sensibles.**

A las personas con el VIH se las considera sensibles a la COVID-19 por tener un virus que causa inmunodepresión. Según la evidencia existente, tener recuentos bajos de CD4, carga viral detectable y padecer determinadas comorbilidades serían los factores que aumentan el riesgo de evolución grave de la COVID-19 en las personas con VIH.

Para cumplir con el “Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2” elaborado por el Ministerio de Sanidad, desde una perspectiva de derechos, las empresas deben asegurar que la consideración de especial sensibilidad sea voluntaria y confidencial y, de ser comunicada, se realice de forma directa, individual y a través de canales formales con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

6.

Poner el foco en la seguridad de las y los trabajadores.

Las personas con VIH clínicamente estables y sin ningún otro problema de salud, no requieren medidas especiales de protección, siendo imprescindibles aquellas generales relacionadas con la ropa y equipos adecuados para la protección personal; refuerzo de la limpieza e higiene de los espacios de trabajo o el tele - trabajo u otras medidas de reducción del contacto entre personas.

Las empresas deben instruir a su personal sobre normas de prevención y vigilar su cumplimiento, sin tolerar su no empleo o su uso inadecuado.

7.

Garantizar la voluntariedad, protección de datos y no discriminación por el estado de salud de la persona trabajadora vinculada a los exámenes de salud laboral.

La empresa tiene la obligación de ofrecer exámenes de salud a todo su personal, siendo éstos, generalmente, de carácter voluntario.

La inclusión de la prueba de detección del VIH en ellos se considera innecesaria e injustificada, dado que las Medidas Universales de Prevención son suficientes para evitar una situación de peligro en la salud de terceras personas.

Por su parte, se desaconseja la realización de PCR para la detección del SARS-CoV-2 a personas asintomáticas. Las empresas pueden ofrecer, pero no obligar a su personal a realizarse dicho test para continuar o volver a su trabajo.

8.

Asegurar y fortalecer los mecanismos de no discriminación.

Las empresas deben asegurarse que, cualquier medida implementada para abordar la COVID-19, sea accesible sin discriminación de ningún tipo, así como contar con un protocolo de actuación y una estrategia de reparación de daños ante posibles actos discriminatorios o de acoso relacionados con el VIH o con cualquier otra razón.

Además, es importante que proporcionen capacitación en materia de derechos humanos e igualdad de género a su personal, incluida información sobre su protocolo de actuación ante casos de discriminación.

9.

Atender especialmente a las personas y colectivos más vulnerables en las estrategias tomadas para la recuperación.

Como cualquier otra crisis, los colectivos más desfavorecidos están siendo los principales damnificados por esta situación. Las empresas deben tener especial consideración hacia estas personas en todas las medidas adoptadas para frenar la pandemia y, especialmente, en aquellas dirigidas a la recuperación, fomentando iniciativas dirigidas a la contratación y/o formación de personas trabajadoras sexuales, población migrante, personas sin hogar, población solicitante de asilo y refugio, personas con el VIH, colectivos LGTBIQA+, personas usuarias de drogas y quienes están privadas de libertad, entre otras.

10.

Contribuir al desarrollo de iniciativas comunitarias dirigidas a atender a personas y familias en situaciones de precariedad severa.

La COVID-19 ha reflejado cómo las personas más vulnerables y excluidas socialmente han visto acrecentada la desigualdad que les afecta, requiriendo, ante la falta de recursos públicos, el apoyo de las ONG para cubrir sus necesidades en ámbitos como la alimentación, ropa o higiene; sanitario, socio - económico o de violencia o vulneración de derechos, así como en el acceso en igualdad de oportunidades a internet.

Las empresas deben apoyar a las ONG para que puedan seguir ofreciendo a estas personas la posibilidad de que se mantengan conectadas y reciban el apoyo laboral, social, psicológico, sanitario y de cobertura de necesidades básicas que requieren.

4.

Instituciones adheridas



forética



uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba





Más información:

Trabajando en Positivo

info@trabajandoenpositivo.org

Móvil: (+34) 660 479 148

www.trabajandoenpositivo.org

Síguenos en redes sociales

