

VII JORNADA SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DE LAS PERSONAS QUE VIVEN CON VIH/SIDA



PATROCINA:



SUBVENCIÓNA:



COLABORA:



SUMARIO

INAUGURACIÓN DE LA JORNADA

Pág. 2

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y PERSONAS AFECTADAS
CECILIA FÀBREGAS, JEFE DEL SERVICIO DE VALORACIONES DE LA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA
PERSONAL

Pág. 8

**GUÍA PARA INTERVENIR EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL A
LESBIANAS, GAIS, TRANSEXUALES Y BISEXUALES**
XIMO CÁDIZ, RESPONSABLE DE DIVERSIDAD SEXUAL Y
ÁMBITO LABORAL DE LA FELGTB

Pág. 13

**CÓMO ROMPER LAS BARRERAS A TRAVÉS DEL PROGRAMA SUPRA-
TERRITORIAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON VIH
(OFICINAS VIRTUALES)**

TONI POVEDA, GERENTE DE CESIDA

Pág. 17

**ESTRATEGIAS DE IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN
ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN**
LAIA SERRA, ABOGADA; RICARDO DE LA ROSA, ABOGADO

Pág. 22

INAUGURACIÓN DE LA JORNADA

Joaquim Roqueta Manen, presidente de Gais Positius



Buenas tardes.

Página | 2

Bienvenidos y bienvenidas. Ilustre Sr. Rafael Ribó, Síndic de Greuges de Cataluña; representantes de diferentes entidades LGTBI y de lucha contra el sida; amigos y amigas, muchas gracias por vuestra asistencia a la VII jornada sobre las relaciones laborales de las personas que viven con el VIH.

Estamos aquí para reflexionar y para debatir, a pesar de la crisis económica y la incertidumbre de estos días, especialmente en el mundo laboral del colectivo de personas que vivimos con VIH y por eso hoy hemos invitado diferentes expertos como: Laia Serra y Ricardo de Rosa, abogados; Ximo Cádiz, responsable de diversidad sexual y ámbito laboral de la FELGTB; Toni Poveda Gerente de CESIDA; Cecilia Fàbregues, jefe del servicio de valoraciones de la subdirección general de atención y promoción de la autonomía personal.

Gais Positius puso en marcha en 2008 un servicio para facilitar la inserción laboral de los hombres gais con VIH/sida. El servicio de información y orientación laboral ofrece orientación y asesoramiento para favorecer la incorporación al mercado laboral de este colectivo. Mediante la atención directa y personalizada se facilita información y orientación sobre diferentes recursos apoyando en el proceso de búsqueda activa de trabajo.

Conscientes de la importancia del trabajo en red colaboramos en el Programa supraterritorial para la inserción laboral de las personas con VIH (Oficinas Virtuales) de CESIDA.

Los objetivos de este programa son, por un lado, facilitar un servicio de orientación para personas con VIH adaptado a sus circunstancias profesionales y personales que posibilite su empleo en un determinado mercado de trabajo y la búsqueda de empleo por cuenta ajena y por otro lado, generar tanto una dinámica de trabajo en red entre los/las técnicos/as de orientación sociolaboral que sirva de referencia para las intervenciones realizadas con los beneficiarios, como una sensibilización de diferentes agentes que intervienen en los itinerarios de inserción laboral de las personas con VIH.

En todo el mundo hay al menos 23 millones de trabajadores que se encuentran en el momento de mayor rendimiento de su vida productiva que están infectados por el VIH. La epidemia es un problema que afecta al mundo laboral porque amenaza los medios de subsistencia, la productividad, los derechos en el trabajo y el crecimiento económico. La discriminación laboral se intensifica especialmente cuando se utiliza la cuestión del VIH/sida para impedir acceso a los trabajos o el ascenso en ellos. La Agencia de Derechos Fundamentales dice que el 47% del colectivo LGTB ha sufrido algún tipo de discriminación laboral y el 26% ha sufrido agresiones o amenazas en su puesto de trabajo durante el 2013. A pesar del impulso de directivas para poner fin en esta situación, como la aprobada por el Consejo Europeo en 2000 para establecer un marco general que garantice la equidad en el empleo.

Para lograr luchar contra el estigma y la discriminación de las personas que viven con VIH/sida y erradicar el odio y la violencia del colectivo LGTB, tenemos dos herramientas fundamentales que hemos impulsado y trabajado de forma comunitaria.

Aún existen muchos prejuicios a la sociedad sobre el VIH/sida que son extrapolables al ámbito laboral y todo ello y en el contexto actual de crisis genera un clima de desconfianza y rechazo hacia el trabajador/a por miedo a la transmisión del VIH. Por eso pedimos un liderazgo político a través de dos herramientas fundamentales que hemos impulsado y trabajado de forma comunitaria como el Acuerdo Nacional para hacer frente a la epidemia del VIH en Cataluña y contra el estigma relacionado aprobado el 6 de marzo del año 2014 por el Parlamento de Cataluña y la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia y exigimos su total implementación para que no sean papel mojado.

Entidades LGTBI y de lucha contra el sida reivindicamos el impulso de un pacto social contra la discriminación de las personas que viven con VIH para eliminar el estigma y la discriminación asociada al VIH y el sida en Cataluña.

Gracias. Paso la palabra al ilustre Sr. Rafael Ribó, Síndic de Greuges de Cataluña.



INAUGURACIÓN DE LA JORNADA

Rafael Ribó i Massó, Síndic de Greuges de Catalunya



Muchas gracias, agradezco el poder dirigirme a este colectivo con unas breves palabras pero que quisiera que fuesen precisas sobre lo que para nosotros como institución significa la defensa de los derechos.

Página | 4

Antes permitirme una pequeña reflexión histórica. Creo que soy el más mayor de la sala y puedo decir que en plena dictadura, en la Asamblea de Catalunya, no la Asamblea Nacional Catalana de ahora, sino la Asamblea de

Cataluña que era una cosa diferente y en momentos en los que obviamente todo era clandestinidad, recuerdo con admiración el papel de personas como Empar Pineda o Jordi Petit que lucharon y añadieron un enriquecimiento que era la palabra democracia que por aquel entonces era no solo un concepto sino que casi se consideraba un delito penal añadiendo todas las dimensiones como pueden ser la defensa de los derechos de las personas LGTBI en condiciones tan difíciles.

Yo tengo el honor de haber sido elegido por el Parlamento de Cataluña Síndic de Greuges. La palabra 'síndic' viene del griego y se podría traducir como 'abogado del pueblo' y 'greuges' que recuerdo lo que Martí el Humano, último monarca de la corona de Aragón, antes de lo que significo después todas las uniones posteriores creó en las Cortes Catalanas como proveedores de 'greuges' (agravios) a aquellas personas que se encargaban de trasladarle todas las denuncias, todas las reivindicaciones de los brazos estamentales para ser resueltos. Con el Estatuto de Autonomía de Cataluña del año 1979 se consideró que esta figura se bautizaría como 'Síndic de greuges', al igual que en el País Vasco se bautizó como 'Ararteko', en Galicia 'Valor do pobo', en Aragón 'Justicia' o en España el 'Defensor del pueblo'.

Me gustaría subrayar un aspecto que encaja perfectamente con cosas de las que hablaréis hoy. El Síndic ha de tener muy en cuenta la legalidad. Las leyes son muy importante y no se puede recomendar nada ilegal. **Se puede recomendar cambiar las leyes cuando se considera que afectan a derechos, cuando no están bien pensadas en materia de derechos pero más allá de defender la legalidad el Síndic tiene que defender la buena administración que es algo mucho más amplio.** La legalidad la aportan los tribunales. El Síndic, observa la legalidad y en ocasiones modificarla si considera que se puede hacer tiene que ir más allá si considera que ha habido buena o mala administración. Se puede llevar a cabo una administración que toma

decisiones públicas que son perfectamente legales y que son un desastre. En el año 2011 en Cataluña el ‘Conseller’ decidió que para combatir el fraude en la renta mínima de inserción cambiaba la forma de pago en pleno verano con una concepción, yo creo que de manera inconsciente y no lo sabía, que era como del franquismo: todos éramos culpables mientras no se demostrase lo contrario, todos cometíamos fraude mientras no se demostrase lo contrario. En lugar de hacerlo de manera inversa, combatiendo el fraude caso a caso pero sin afectar a los miles que estaban percibiendo aquella renta mínima tan necesaria. Es un ejemplo de una administración fatal. Era legal, sí, se podía cambiar el sistema de transferencia de recursos pero un desastre de administración que provocó que aún hoy estemos administrando aquel caos que afecta a muchos hogares, convivencias y vidas individuales que quedaron tocadas por la forma en la que se transferían estos servicios a los que tenían derecho.

El Síndic mira cual es la legalidad. El tema central que maneja es la no discriminación, el combate contra todo tipo de discriminación. Pactos internacionales y mundiales de derechos civiles y políticos, convenio para eliminar la discriminación racial, derecho a la no discriminación como ser humano, convenios que han sido sentencia firme del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que indica que se prohíbe cualquier discriminación sexual por orientación sexual y todo el conjunto de normativas que se han derivado de aquí como las directivas, que son de obligado cumplimiento en Cataluña, antidiscriminatorias: igualdad de trato de todos independientemente de su origen racial y étnico o la igualdad en el trabajo y la ocupación. **Muy recientemente el Parlamento Europeo ha condenado de forma categórica toda discriminación basada en la orientación sexual y en la identidad de género: ‘deplorando profundamente, dice la legislación, que los derechos fundamentales de personas LGTBI no se respeten siempre plenamente en la Unión Europea’.** Por todo ello aprueban la resolución apoyando políticas globales de lucha contra este tipo de discriminación.

En cuanto a cifras: la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea nos habla del 47% de personas LGTBI que se han sentido discriminadas o acosadas. De ellas un 55% son lesbianas, un 57% jóvenes. El 27% afirma haber sido objeto de agresiones o amenazas violentas con motivo de su orientación sexual, identidad o género. Tan solo un 19% se han sentido lo suficientemente fuertes para ir a denunciar la discriminación. Tenemos que conseguir la pedagogía y el refuerzo de mecanismos para que eso salga a la luz y sea mostrado con toda la fuerza dónde corresponda. Lógicamente la Comisión Europea a partir de aquí recomienda a los estados miembros planes de acción, hojas de ruta, compromiso de gobiernos a todos los niveles pero también de los organismos que actúan sobre el mundo laboral como son las organizaciones empresariales o los sindicatos. Y como Comisión se compromete a estudiar la viabilidad de todos los planes específicos que se tengan que encaminar hacia ese objetivo.

En cuanto a la Constitución española en su artículo 9, que se copió de la de la república italiana que nace cuando se combate el fascismo y se le derrota físicamente, dice que los poderes públicos tienen que combatir toda discriminación y obstáculo para la plena igualdad. Es un artículo positivo, de impulso. No es una definición de gran derecho sino que da el impulso para dirigir a los poderes públicos hacia una determinada dirección. En la dirección del artículo 14 de la plena igualdad ante la ley como principio básico de nuestro ordenamiento jurídico que puede dar lugar, y así lo hace, a medidas sectoriales como por ejemplo cambiar el código civil para permitir el matrimonio o como la reproducción asistida. El estatuto de autonomía de Cataluña sigue la misma vía. El segundo estatuto del 2006 en el artículo 40.77: los poderes públicos han de promover la igualdad de las diferentes uniones estables de pareja con independencia de la orientación sexual de sus miembros. **Artículo 48: el deber de los poderes públicos de promover la erradicación, entre otras manifestaciones discriminatorias, de la homofobia o cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.**

En un sistema público, que en cierto modo hemos sido pioneros, como sucedió con la Ley 2014 o en su día la de 1998, Ley de Parejas Estables que incluía la unión homosexual. En este sentido el Parlamento de Cataluña da un paso hacia delante con la Ley 2014 pero como dijisteis en las jornadas anteriores: 'no ha de ser una ley florero'. No queremos que sea una ley florero la cual la ponemos allí y allí la tenemos. Se ha de traducir en actuaciones concretas, como las que indica la propia ley, de igualdad efectiva, promover las condiciones reales efectivas a unos destinatarios que no son solo el colectivo LGTBI sino toda la sociedad. Todas las personas que vivimos en Cataluña somos destinatarios de lo que se prevé en aquella ley.



En el artículo 78 del Estatuto se encarga al Síndic la garantía de los derechos y libertades de todas las personas que viven en Cataluña, que están en Cataluña independientemente del tiempo que lleven en el territorio, estén en libertad o en un centro penitenciario, acaben de nacer o sea una persona muy mayor, de cualquier condición u orientación todo el mundo tiene derecho a acudir al Síndic de Greuges a pedir garantía de sus derechos y libertades. Este es el encargo que yo tengo el honor de presidir y al que se han añadido competencias específicas. Mañana entra en vigor la Ley de Transparencias y Acceso a Información que tendría que ser un cambio revolucionario en esta democracia. Se le encarga al Síndic que de aquí a un año evalúe su implementación. De aquí a pocos días se votará en el Parlamento la Ley de

Igualdad Genérica de la que también se encargará la garantía al Síndic. Como se hizo con la del 2014.

El encargo al Síndic parte de una clausula general antidiscriminatoria y hablando de los poderes públicos y los particulares prevé que las administraciones y el Síndic velen por estos derechos. Y se habla de un convenio que se ha de hacer entre gobierno, autoridades judiciales y ministerio fiscal y la colaboración con el órgano coordinador con la fiscalía y el Síndic con un dialogo constante, que ya hemos empezado, con las administraciones públicas y con todas las autoridades, empezando por los cuerpos policiales que han de trabajar en la prevención, en la defesa y la lucha contra toda discriminación. Se ha de tener en cuenta la inversión de la carga que es un gran paso hacia delante que contiene la ley y todo el conjunto de sanciones e infracciones y la gran novedad en este campo de que también podemos incidir en el sector privado. Y ahí podemos incidir, como Síndic, cuando se nos ha encargado empresas privadas que dan servicios de interés general. Cuando yo era pequeño el agua, la luz, el teléfono lo daba el estado. Ahora se trata de compañías privadas que dan el servicio pero continua siendo un servicio de interés general y ya no estaba protegido pero se nos encargó, también de forma pionera, poder entrar en el mundo privado como se puede hacer con esta ley.

En el titulo segundo de esta ley se habla de políticas públicas que afectan a la educación, la cultura, el deporte, medios de comunicación, salud, orden público, protección de las familias y el mercado de trabajo. El artículo 20 dice que el departamento competente en materia de trabajo ha de tener en cuenta la igualdad de trato y de oportunidad de las personas LGTBI en sus políticas. Se ha de decir que en este ámbito, como en otros, en la dimensión penal la competencia normativa no la tenemos, la tiene el estado y es un atraso ya que deberíamos de poder acompañar estas normas del instrumento correspondiente.

Existe un aspecto del trabajo del Síndic que sí me gustaría que lo tuvieseis muy en cuenta aunque os suene lejano: somos el mecanismo catalán de prevención de maltratos y tortura y cada semana vamos a todos los centros donde hay personas privadas de libertad como centros penitenciarios, comisarías de policía, justicia juvenil, centros de educación especial, psiquiátricos, geriátricos, etc a prevenir y analizar en qué condiciones se llevan a cabo las políticas públicas para prevenir malos tratos o tortura. Nos encontramos que son lugares de especial vulnerabilidad para toda la gente LGTBI.

Termino con una petición. Joaquim hablaba de que disponemos de dos herramientas a la que yo añado una más que se llama Síndic. [Usemos el Acuerdo, usemos la Ley y usar también al Síndic. Hacerlo conocer como otro botón a pulsar cuando sea necesario. La queja es un instrumento democrático. La gente tiene miedo en general a reivindicar sus derechos democráticos.](#) Es un acto muy valiente plantear el problema porque no solo podremos solucionar tu problema sino que también el de

muchas personas que se encuentra en las mismas condiciones. Por lo tanto ayudarnos a difundir el Síndic. Si no queréis hacer la queja abriremos una actuación de oficio, proponer todas las manifestaciones necesarias y entonces el Síndic será un instrumento útil, y gratuito, para toda la gente de Cataluña.

Gracias.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y PERSONAS AFECTADAS

Cecilia Fàbregas, jefe del servicio de valoraciones de la subdirección general de atención y promoción de la autonomía personal

Buenas tardes a todos.

Yo os hablaré sobre el tema de la valoración del grado de discapacidad. Mientras estaba esperando he visto la 'Guía sobre los derechos de las personas que tienen VIH/sida' y una de las preguntas que aparece en ella es: '¿Ser seropositivos significa ser discapacitado?'. Y dice: no, la discapacidad implica una disminución de la capacidad física... Claro, si yo vengo a hablar de esto y aquí indica eso queda algo extraño pero realmente es así. No obstante sí que hay una cierta relación y lo veremos a medida que vayamos hablándolo.

Mi trabajo es coordinar los equipos de valoración de la discapacidad y del grado de dependencia y todas las quejas los ciudadanos cuando tienen algún problema con la valoración del grado de la discapacidad o de la dependencia. Hoy me centraré más en el tema de la discapacidad porque a raíz de ella sí que hay una relación con el tema de la inserción laboral. Nosotros disponemos de centros especializados en la inserción laboral de personas con discapacidad por lo que primero os explicaré como funcional el tema de la discapacidad y así podréis ver el vínculo.

La valoración de la discapacidad está regulada por una normativa del año 1999 y lo que hace es marcar todas las condiciones por las que se ha de decidir si una persona tiene un grado de discapacidad o no. La normativa regula el reconocimiento del



grado de discapacidad y lo que hacemos es pasar unos baremos. Concretamente dos baremos: el de movilidad, que es para personas que tienen dificultades de movilidad y da derecho a la tarjeta de aparcamiento; y el de necesidad de tercera persona que es un baremo que lo que marca es si la persona necesita a otra para realizar los actos esenciales de la vida diaria. Lo que hacemos es básicamente estas tres cosas: dar un grado de discapacidad a la persona y valorar estos dos baremos para saber si son favorables o no. La ley es estatal por lo tanto independientemente de en qué zona del estado español viva la persona su grado de discapacidad sirve lo mismo.

Los equipos a los que les compete dar el grado de discapacidad están repartidos en nueve centros propios del Departamento de Bienestar Social y Familia por Cataluña. Cada equipo se compone de un psicólogo, un médico y un trabajador social que conjuntamente llevan a cabo una parte de la valoración. Si la persona no alega ningún problema psicológico lógicamente no pasaría por la visita del psicólogo y lo mismo sucedería si indica que no tienen ningún problema físico con la valoración del médico. Es decir, dependiendo de las alegaciones de la persona se pasará por la visita de un profesional o de otro. Los equipos efectúan la valoración y deducen el grado de discapacidad y también llevan a cabo las revisiones de grado si por ejemplo la persona ve que no está conforme con el grado que tiene. La persona siempre ha de ir al centro para hacer la valoración. Además de los centros propios de valoración, debido a la gran demanda, se contrataron catorce consorcios públicos, que son de salud, externos. La suma de estos centros propios y externos permite cubrir todo el territorio de Cataluña con la finalidad de estar cerca del ciudadano para que no tenga que desplazarse mucho.

En los centros se lleva a cabo un dictamen en el que se revela el diagnóstico de la persona, el grado de discapacidad y si es favorable o no a los dos baremos. A la persona se le envía una resolución administrativa y un dictamen técnico. El dictamen técnico es un papel más personal. En la resolución aparece el grado y poca cosa más pero en el dictamen ya se refleja que se le ha valorado a la persona: el diagnóstico, la teología del problema que tiene, todas las puntuaciones, etc. Es un documento más personal, la resolución es más para presentarlo donde sea requerido.

La persona siempre ha de traer informes médicos. Nosotros en función del decreto que os comentaba miramos el grado de discapacidad que le pertenece a la persona pero nosotros no hacemos diagnósticos por tanto la persona ha de ir al centro con toda la información médica que pueda. Cuanta más información mejor, tanto del tema físico como de temas psicológicos. Nosotros valoramos en función de esos informes. Entre eso y lo que nos explica la persona llevamos a cabo la valoración. Por lo cual es importante que la persona nos facilite toda la información posible.

Esto pasa también por la valoración de un trabajador social lo que quiere decir que la problemática social es importante y también se dan puntos por estar en el paro, o

a personas que tienen dificultades económicas, con problemas familiares o personales. Todo eso también suma a la hora de la valoración de la discapacidad.

La discapacidad entra en vigor desde la fecha de la solicitud aunque la enfermedad



que tenga la tenga desde hace años pero la normativa dice que es a partir de que la persona hace la solicitud.

Página | 10

Las revisiones del grado de discapacidad se pueden llevar a cabo siempre que la persona lo considere oportuno. Si se

pide dos años antes de la última valoración se ha de demostrar que ha habido un empeoramiento ya que hasta los dos años, en principio, no se puede hacer una revisión de grado.

También existen valoraciones provisionales, sobre todo con los niños pequeños y con personas que se detecta o se prevé que podran mejorar su estado de salud.

Para valorar la discapacidad la normativa nos da una serie de clases del 1 al 5 en función de la importancia de la deficiencia que tiene la persona. La clase uno son personas que no tienen prácticamente discapacidad. La discapacidad va del 0 al 100 por lo cual cuanto mayor sea el grado más discapacidad se considera que tiene. La clase 3 es la que da un 33% de discapacidad y ese 33% es el punto desde el cual podemos considerar que una persona es discapacitada. Si la persona tiene un 30% no se la considera discapacitada. Solo a partir del 33%. Entonces sería deficiencias de la clase 3. También podría ser deficiencias de la clase dos porque sumando los puntos del trabajador social en ocasiones se llega al 33% Y por último está la clase 5 que se trata de personas con una valoración importante.

El real decreto dispone de una guía de cada una de las patologías para cómo se han de valorar y en función de lo que alega la persona se consultan los capítulos correspondientes que pueden ir desde el sistema músculo esquelético hasta el mental.

Cosas importantes. Siempre ha de existir un diagnóstico previo ya que nosotros no diagnosticamos por lo tanto todo lo que se alega ha de estar diagnosticado previamente. Se han de aplicar las medidas terapéuticas, es decir, la persona ha de seguir todas las medidas terapéuticas prescritas y si estas no impiden que remita su enfermedad es cuando se valora a la persona. Es decir, no se puede valorar a una persona que aún no se ha empezado a medicar. Y, a mi parecer lo más importante de todo, y es que nosotros no valoramos enfermedades y sí las consecuencias de dichas enfermedades sobre la persona lo que quiere decir que una persona con la misma enfermedad puede tener diferentes consecuencias sobre su salud que otra.

Se valoran las consecuencias y eso es lo que puede hacer que para una misma enfermedad a diferentes personas se les asigne un grado diferente. **No por tener una enfermedad en concreto se tendrá un grado en concreto sino que será por cómo afecta a la vida de la persona.**

Para que se pueda hacer la valoración generalmente han de pasar seis meses desde que la persona ha finalizado su tratamiento. Página | 11

En el caso de las enfermedades que causan brotes se han de llevar a cabo la valoración entre brote y brote y nunca se podrá hacer la valoración en pleno brote.

Más relacionado con el ámbito laboral. Los CADs (Centros de Atención a los Discapacitados) tienen diferentes funciones. Su función básica es asignar el grado de discapacidad a las personas que lo solicitan pero también tienen otras funciones. Entre ellas está la orientación en recursos sociolaborales. El Departamento de Bienestar Social dispone de una serie de recursos de atención diurna o de atención residencial. Los de atención residencial son para personas que no pueden vivir solas y a las que hay que ayudar en todas las actividades de la vida. Sin embargo los recursos sociolaborales son recursos, entre comillas, de inserción laboral. Son sobre todo para personas con discapacidad intelectual importante y discapacidad física muy importante también. En el caso del resto de personas con discapacidad lo que se hace es orientarlas hacia recursos que tiene el Departamento de Empresa y Ocupación como son los CET (Centros Especiales de Trabajo) en los que sí hay cabida para personas con otros tipos de discapacidad. Luego también existen recursos específicos para niños como los CDIAP (Centros de Desarrollo Infantil y de Atención Precoz).

Por lo tanto si una persona quiere saber a qué tipo de recurso sociolaboral se ha de dirigir también ha de hacer una solicitud y se le citará en el centro correspondiente en el que se le hará una especie de valoración de la que saldrá un documento que especificará qué tipo de recurso es más adecuado en función de su discapacidad. En cuanto a quien se puede dirigir a estos centros para recibir orientación sería cualquier persona que tenga una discapacidad a partir del 33%.

Otras cosas que hacemos desde estos centros son los accesos a la administración pública. Aquellas personas que se quieran presentar a una oposición no tienen más que solicitarnos un informe y también si necesitan algún tipo de adaptación del lugar en el que se va a realizar el examen o si se va a incorporar del lugar al que va a hacerlo. Se ha de tener en cuenta que hay que guardar un tanto por ciento de plazas para personas con discapacidad en las oposiciones.

En el caso de la integración a la empresa ordinaria en ocasiones también nos piden informes de si la empresa ha de hacer alguna adaptación o física o sobre el tipo de puesto que ha de desempeñar la persona.

En cuanto a las expectativas que hay cuando una persona se va a valorar la persona, aparte de todo lo que os he comentado, a partir del 33% de discapacidad también

puede tener ventajas fiscales y varios beneficios más. La mayoría dependen de los ayuntamientos con lo cual dependiendo de dónde la persona viva habrá más o menos beneficios.

A partir del 65% hay más ayudas. Las personas comprendidas entre el 33 y el 65 tendrían las mismas prestaciones y ventajas que las que tienen un 33% de discapacidad pero a partir del 65% la cosa cambia. El cambio más importante es que se puede solicitar una PNC (pensión no contributiva). Es una ayuda para personas que no han podido cotizar todos los años de la vida.

Página | 12

El baremo de acompañante es para personas que pueden ir solas en transporte público por lo que se les da un carnet que hace que el acompañante no tenga que pagar el transporte público. También está el baremo de movilidad que permite aparcar el coche en las zonas específicas señaladas para tal uso.

Existen ventajas fiscales, de la renta, del IRPF, de transmisiones patrimoniales y ayudas a la movilidad al transporte. En Barcelona, por ejemplo, existe la tarjeta blanca que permite ir en taxi pagando muy poco dinero.

En tema laboral también existe la posibilidad de reducir la jornada sin que se reduzca el sueldo en algunos casos.

También se pueden acceder a viviendas de promoción públicas adaptadas. Y para personas con grandes discapacidades también está la opción de las residencias si no pueden vivir solas.

En el caso de personas con discapacidad la familia numerosa será a partir de los dos hijos y no de los tres.

Gracias por escucharme.



Antes de dar paso al siguiente ponente el vicepresidente de Gais Positius, encargado de presentar a Cecilia Fàbregas, le pide que explique qué tipo de valoración podría recibir una persona que vive con VIH. Transcribimos la respuesta que da Cecilia.

En su momento salió una normativa, en el año 2003, que era sobre la valoración de la discapacidad en personas con VIH. En aquel momento esta normativa decía que todas las personas con VIH deberían de tener como mínimo un 65% de discapacidad ya que por aquel entonces no existían los tratamientos y avances médicos de los que

se dispone en la actualidad. Aunque nosotros os he dicho que no valoramos enfermedades en este caso sí que las valorábamos y como ya os he dicho tan solo por tener el VIH ya se concedía ese 65% de discapacidad. Ahora eso ya no es así. Actualmente una persona con VIH estaría entre la clase 2 y la clase 3 que es lo que os indicaba que puede tener un 24% o un 25 que sumados a los puntos sociales (que como máximo son hasta 13) ya se tendría el 33% y esa es la tendencia que se aplica actualmente. Pero lógicamente, dependiendo de cómo a la persona le afecte a su vida, la valoración puede ser incluso del 80% de discapacidad pero en general sería entre un 24 y un 33%.

GUÍA PARA INTERVENIR EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LESBIANAS, GAIS, TRANSEXUALES Y BISEXUALES

Ximo Cádiz, responsable de diversidad sexual y ámbito laboral de la FELGTB

En primer lugar agradecer a Gais Positius la invitación. Estoy muy contento de ver que ya es la séptima edición y eso significa que habéis consolidado un momento para hablar de una cosa que todo el mundo dice que es muy importante pero que a la hora de la verdad no está en la acción de los colectivos LGTB.

Lo que voy a presentar hoy aquí es una guía que hemos editado en formato de folleto digital. Más allá de la falta de recursos la guía era la consecuencia de la acumulación de casos ya que nos llegaban consultas para ver que se debía de hacer y al final nos dimos cuenta de que había una serie de elementos en las respuestas que eran comunes y que por tanto daban pie, partiendo de la base de que cada caso es irrepetible, sí que existían elementos en común que permitían una especie de compendio. Más que nada para que a la persona que le llega algún caso, en ocasiones realmente angustioso, no eche a correr sino que disponga de algunas herramientas para poder reconducir, para poder atender a esa persona y empezar a situarla en el contexto adecuado. A menudo no solemos ser nosotros los que vamos a resolver o gestionar el caso pero sí que podemos asesorar para que por lo menos la persona que viene con un problema se vaya con un mínimo auxilio.



En el 2013 COGAM y la FELGTB hicieron un estudio y de las 772 personas que respondieron cerca del 70% habían vivido algún tipo de exclusión en el ámbito laboral por su orientación sexual o por su identidad de género. Tan solo este dato ya justifica esta jornada y que generemos recursos para trabajar este tema. Existe otro contexto también, son ya 10 años que este país cuenta con unas leyes mejores y que la cultura de la LGTBfobia está ahí pero vamos avanzando. El avance legal ha provocado una explosión de visibilidad y eso ha generado un incremento de las

denuncias ya que la gente ahora se atreve más. Además de esta dinámica estamos en un contexto socioeconómico de crisis económica que implica más precariedad, más paro, y eso también hace que actúe como contrafuerza: sí, ahora somos más visibles y hacemos más denuncias y afloran más los casos de discriminación pero también existen otra fuerza contraria que nos alerta indicándonos que si denuncias tu trabajo corre peligro. Y eso nos pasa a nosotros y al mercado laboral en su conjunto. En estos momentos no es que exista menos conflictividad laboral y por lo tanto menos denuncias o menos casos de discriminación o de malas condiciones en el ámbito laboral, ni mucho menos, lo que hay es un miedo terrible y razonable a perder el trabajo. En estos momentos el trabajo, aunque sea en condiciones de precariedad, es un tesoro. Por lo tanto tenemos por una parte elementos que nos indican que la gente se estaría animando más a exigir sus derechos laborales y por otra parte condiciones que nos hacen contrarrestar ese primer impulso. A partir de aquí pensamos que corresponde, que sería razonable, dar algunas claves para que la gente que se anime a denunciar o se encuentra en una situación tan desesperada que ya no tiene que perder y quiere empezar un proceso o queja, saber lo que hemos de hacer.

La primera cuestión que planteamos fue que se debían identificar los diversos casos y poder saber si son casos realmente relacionados con un motivo de LGTBfobia. Es decir, hemos de identificar si se trata de una discriminación laboral relacionada realmente con alguna cuestión de orientación sexual o identidad de género; hemos de saber si se trata de un tipo de discriminación directa, indirecta, en qué grado, si trata de una agresión... Y no solamente eso sino también detectar una serie de variables que nos tienen que dar una pauta de lo que le hemos de retornar a la persona afectada a la hora de orientarla.

En relación con las variables, ¿a qué me refiero? Pues por ejemplo saber si es visible. Si la persona afectada no es visible nuestro recorrido prácticamente ya está finalizado. Hay poca cosa que hacer. Pero también puede tratarse de conocer cuál es su fuerza personal. A que está dispuesto a enfrentarse, de qué forma, es visible en el trabajo pero también con la familia, si está afiliado a un sindicato. Hay que conocer su contexto, el entorno de personas que trabajan con ella. **A veces no se trata de un problema de lucha de clases contra el trabajador sino de varios trabajadores que están haciendo la vida imposible a un compañero o compañera.** Esas variables las hemos de conocer. Por ejemplo, si la empresa tienen algún tipo de política o protocolo en ámbitos de discriminación. Saber si la persona tiene, y en caso negativo mirar que al final disponga de ellas, pruebas. Pruebas que nos puedan servir en el peor de los casos en una demanda judicial, testigos que nos puedan respaldar a la hora de plantear una querrela o demanda.

Todo lo antes indicado lo hemos de llevar a cabo con unos métodos. Hemos de disponer de un espacio en el que podamos generar confianza, tranquilidad y sosiego para esa persona que acude con problemas importantes. Nosotros en la guía facilitamos una serie de recomendaciones de escucha activa, de empatizar, de generar ese contexto amable que permita que esa persona nos relate lo que está sucediendo y poder así detectar el grado de sinceridad y de realidad ya que en muchas ocasiones hay una serie de elementos personales que influyen y hacen que se distorsione la realidad ya que hemos de saber discernir cual es la verdad de lo

que sucede. Un caso falso tiene repercusiones de credibilidad para la entidad, de credibilidad para la persona, para el voluntario o voluntaria que está atendiendo a la persona. Todo ello forma parte de este segundo paso de identificar el “que” y saber cómo hacer esa identificación de la discriminación.

Una vez que ya tenemos esos primeros elementos de información lo que se plantea es marcar estrategias en función de unos objetivos que hemos de definir. En primer lugar diría que cualquier caso nos va a ayudar a determinar o generar una especie de jurisprudencia o casuística. **No se trata de hacer mártires sino de resolver el problema de esa persona y a partir de sus condiciones personales, laborales, familiares, psicológicas ver si desde ahí podemos plantear una proyección pública que evidentemente tendrá mucho más impacto que si la persona se limita a pedirnos un acompañamiento o un asesoramiento.** Puede que la persona no quiera quedarse en la empresa de ninguna de las maneras y lo que quiera es conseguir un buen despido. Esto último ahora mismo no es una opción muy frecuente ya que es complicado encontrar un trabajo pero aun así hay gente que quiere denunciar pero con la finalidad de conseguir un buen acuerdo económico para comenzar en otro lugar su actividad laboral por que no se quiere quedar en el lugar actual de ninguna de las maneras. En función de los objetivos que nos marquemos habrá consecuencias en el ámbito judicial. La persona puede querer denunciar, o querer una condena por parte de la empresa, llegar a una sentencia que genere seguridad para otros que vengan después... y en función de los objetivos y estrategias que nos marquemos hemos de trazar acciones para conseguirlos que será lo que veamos a continuación.

Página | 15

Una de las vías es todo el tema relacionado con el mundo judicial de denuncias y demandas en el ámbito social, en ámbito penal, que son mundos diferentes. Yo parto



de una base que es que vale más un mal acuerdo que un buen pleito. No sé hasta qué punto pero sí que es cierto que todo el procedimiento tiene una serie de consecuencias que además no existe ninguna seguridad, aunque tengas las pruebas más evidentes del mundo, de que vaya a funcionar. Yo recuerdo el caso Garner en el que unos memorándums de un superior

de aquí de Barcelona a su jefatura en Austria en los que calificaba de enfermos a sus trabajadores. Finalmente, creo recordar que fue en segunda instancia, una jueza consideró que se trataba de un lenguaje habitual y que no era un lenguaje denigrante llamar enfermos a sus trabajadores gais que habían generado una denuncia a su jefe por discriminación, por acoso y la prueba que aportaban eran los memorándums en los que les insultaba llamándoles depravados para la jueza no era suficiente. Fijaros, si con una prueba tan clara no conseguimos una sentencia favorable lo que puede pasar. Por lo tanto cuidado porque entrar en la dinámica del proceso judicial a veces se gana y a veces no. En ocasiones entre recursos, sentencias y más recursos finalmente se llega a un desgaste personal muy importante.

Frente a todo el tema de lo que puede ser el proceso judicial hemos de hablar de otro gran capítulo que es el de la negociación. Hay se combina todo. Podemos estar amenazando a un proceso judicial que genera una publicidad que puede afectar a la empresa. Cuando eso funciona, evidentemente, es a cambio de que tampoco tenga repercusión mediática. Pero también la negociación no solo se trata de estar amenazando con los medios ya que a veces no se trata de presionar para llegar a lo que queremos conseguir, no. A veces yo, como considero que gran parte de la LGTBfobia es inconsciente y en ocasiones se puede tratar de temas culturales, también hay una capacidad de intermediación y de intervención por parte de las entidades para ofrecer formación para sensibilizar y generar en el contexto más inmediato de cuadros de gestión de recursos humanos, compañeros del ámbito laboral... se me ocurre por ejemplo un trabajador que inicia un proceso de reasignación sexual en su trabajo y en ese caso estaría bien hacer una formación a sus compañeros de trabajo para que con un poco de intervención se pudiesen evitar situaciones de conflicto. Eso también implica tener unos jefes o unos sindicatos conscientes de la situación y que puedan buscar los recursos para poder abrir esa vía de negociación, de intermediación entre la empresa, los trabajadores y el caso en concreto.

Y finalmente otro de los bloques de la guía es el que habla de legislación.

El día 30 de diciembre del 2003, el 2004 caducaba si no habrían multado a España, finalizaba el término para adaptar la legislación española a las directivas europeas que antes comentaba Rafael Ribó, la directiva 2078 y la 2043 que hablan estrictamente de medidas para la igualdad de trato en el ámbito laboral de todas las variables imaginables, entre ellas también la de la orientación sexual. Hay una cosa muy importante que introducía eso que se llama la inversión de la carga de la prueba de manera que cuando existen indicios de que se trata de un motivo de discriminación laboral con el ámbito sexual o cualquiera de las variables que indica la directiva si hay indicios de que existen motivos será el empresario o el trabajador acusado quien tendrá que demostrar su inocencia. Aquí el problema son los indicios y es que este mecanismo no se activa hasta que un juez considera que sí que existen indicios razonables de que se trata de un caso por discriminación LGTBI o lo que corresponda. Por eso, vuelvo al principio, es muy importante identificar claramente si podemos demostrar que es por ese motivo y no por alguna otra cosa. Porque si eso se activa está realmente bien. Es algo que también funciona en el ámbito de la violencia de género. Cuando hay una denuncia de este tipo la mujer no ha de demostrar la culpabilidad del agresor, es el agresor el que ha de demostrar su inocencia. Eso ha tenido consecuencias y esas directivas en el año 2011 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se reformula de nuevo todo aquello de la inversión de la carga de la prueba bastante mejor de lo que se hacía en el año 2003 y también se traslada algo tan importante para el mundo sindical como es el estatuto de los trabajadores en dónde también se sacraliza el redactado concreto de como se ha de incorporar la no discriminación a los documentos que regulan las relaciones laborales. **Es importante hacer pedagogía a través de las conquistas legales que en estos años hemos conseguido.** Existe un procedimiento parecido en el ámbito de la función pública que se reguló a través de un acuerdo del año 2011 de un protocolo de actuación frente al acoso laboral y luego se tiene una cosa pendiente en la que yo insisto mucho que era la Ley de Igualdad de Trato. Esa ley, que se quedó en un cajón porque se acababa la legislatura indicaba en sus textos, para darle un nuevo enfoque

a lo que establecía la directiva 2000. En fin, fijaros que han pasado once años entre el 2000 y el 2011 para tener un desarrollo aceptable y para trasladar a la legislación española de una forma digna un principio como era el tema de la inversión de la carga.

Finalmente, para acabar, hay una cosa que no hemos de perder de vista. Y es que nosotros tenemos que saber que existen instituciones a las que podemos derivar estos casos. Cada vez más los sindicatos disponen de personas, grupos, organismos internos que se dedican a ser el punto de referencia de cuestiones LGTB no solamente para reivindicar sino también para atender, resolver y llevar los casos. A menudo, cuando hacemos formación en los sindicatos, nos encontramos que los sindicalistas nos dicen que en su empresa ese problema no existe. Que no lo veas no significa que no lo tengas. Al final la invisibilidad es un plus añadido que está ahí. A partir de ahí los sindicatos sí que están haciendo un trabajo de formación pero hemos de tener claro que podemos disponer de su ayuda para que en lo que es un caso personal se haga lucha por el activismo, que se haga lucha política que al final ese es nuestro objetivo.

Página | 17

Muchas gracias. Espero que la guía os sea útil.

CÓMO ROMPER LAS BARRERAS A TRAVÉS DEL PROGRAMA SUPRA-TERRITORIAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON VIH (OFICINAS VIRTUALES)

Toni Poveda, gerente de CESIDA

En primer lugar agradecer a Gais Positius que nos haya dado a CESIDA la oportunidad de poder estar aquí para presentar este programa. Joaquim Roqueta comentaba que hoy se cumplen diez años de la aprobación del matrimonio



igualitario y a mí me gustaría recordar como conseguimos el matrimonio, porque empezamos a pelear primero por leyes de parejas de hecho autonómicas y luego por el matrimonio. Precisamente por la crisis del VIH vimos como en la época más dura en la que moría mucha gente los derechos como familia

no existían. Yo recuerdo el caso concreto de Valencia de una pareja, Ximo también la recordará, uno de ellos tenía una galería de arte y su situación fue dramática porque falleció su compañero después de una convivencia de unos 25 años y la familia que no había querido saber nada de su hijo maricón cuando falleció no le

permitieron pasar los últimos momentos con su pareja y todo el patrimonio que habían hecho pero que estaba a nombre de uno de ellos, que era el que había fallecido, la familia se quedó con él y el otro se vio de patitas en la calle. O casos como ir al entierro de tu compañero y cuando volvías a casa encontrarte con que habían cambiado la cerradura de tu casa. Por lo tanto creo que tenemos que recordarlo porque en estos momentos que se está hablando de los diez años del matrimonio es bueno recuperar esa memoria histórica y hacer justicia con aquellos compañeros y compañeras que sufrieron el no tener esta ley de matrimonio y vieron como su dignidad era tirada por los suelos. Y por supuesto, también me gustaría mencionar a nuestro querido Pedro Zerolo que falleció hace dos semanas y que gracias a él, no solo a él pero él fue la persona que lideró todo este proceso, pues tenemos actualmente esa ley de matrimonio igualitario que no solo nos dio derechos sino que también nos dio autoestima colectiva que es algo muy importante.

Voy a hablar del programa pero como soy muy político primero me gustaría empezar hablando de estas cosas.

Primero hablaré de tres casos claros de discriminación. El primero lo estamos trabajando ahora en CESIDA y tiene que ver con el estigma asociado al VIH. Se trata del caso de Jorge, un estudiante de medicina de 21 años, recién diagnosticado del VIH y no es un caso asociado a un despido ni nada por el estilo pero se han puesto en contacto con nosotros sus padres para ver cómo podemos ayudarlo porque en el momento en el que ha sido diagnosticado del VIH ha decidido dejar la carrera de medicina. No puede soportar, por mucha información que tenga, lo que sucede y no se ve capaz de afrontar esa profesión de medicina por una parte por el estigma y por la otra porque esa carrera de medicina él piensa que una persona con VIH no la va a poder llevar adelante.

Luego tenemos otro caso. Este caso es esperpéntico. Se trata del caso de los bomberos de Parla que creo que lo recordaréis y que fue denunciado por CESIDA. Una mujer con VIH tiene un accidente de tráfico y tienen que intervenir los bomberos para poder sacarla del coche. A la mujer se la llevan al hospital y allí cuando dice que tiene VIH rápidamente llaman al parque de bomberos de Parla para que supiesen que habían atendido a una mujer con VIH. A partir de ahí se puso en marcha un protocolo de descontaminación nuclear y químico. Yo medio en broma digo que solo faltó un protocolo de invasión extraterrestre. [Esto lo digo para que veamos el desconocimiento que sigue habiendo en la actualidad.](#) Afortunadamente hay uno de los bomberos concienciado, no es VIH positivo pero había trabajado de voluntario en el Comité de San Blas, y se pone en contacto con nosotros para denunciar este tema. Incluso cuando lo denunciemos públicamente desde la Comunidad de Madrid, porque estoy hablando del parque de bomberos de Parla pero que depende de la Comunidad de Madrid, nos decían que este protocolo se aplicaba en todos los casos cosa que no es cierta.

Por último un caso el caso de Daniel. Daniel trabajaba en un bar de Chueca. Llevaba, él es eventual, como tres semanas trabajando catorce horas diarias los fines de semana de jueves a domingo cuando le tocaba trabajar y un día la jefa, con la que había cogido cierta confianza, le dice: “te voy hoy muy raro, te veo sudando, tienes un color raro... no sé qué te pasa”. El chaval que hacía seis meses que le habían diagnosticado tampoco conocía muy bien su proceso y pensaba que si estaba sudando y amarillo era debido a la medicación... Que yo no sé si era de la medicación pero si estas catorce horas trabajando y con el calor que hace lógico que sudas y que se te cambie hasta el color de la cara. Por lo tanto Daniel le indica a su jefe que eso le pasa porque es VIH positivo. La jefa le dice que no hay ningún problema, que esté tranquilo y le agradece el habérselo contado. Pero esa misma noche Daniel recibe una serie de Whatsapps en los que la jefa le dice que le ha fallado, que pensaba que existía confianza entre ellos y que debería de haberle dicho antes que es VIH positivo con lo cual le indica que se pase al día siguiente a firmar el finiquito porque le despiden. Es un tema que está en proceso de denuncia y Daniel quiere que se conozca en los medios de comunicación y desde CESIDA vamos a apoyarle junto con COGAM y la FELGTB y las tres organizaciones vamos a llevar adelante este caso. Es más, hemos tenido que “frenar” a Daniel ya que está bien que denuncie públicamente pero se ha de ver cómo le blindamos ya que tiene toda una vida profesional. Está muy bien que se lleve a cabo la denuncia y que otras personas lo conozcan. Tenemos un caso claro que creo que podemos ganar porque por escrito le han dicho que le despiden por tener VIH pero vamos a ver como lo hacemos para que no se te identifique.

[He contado estos tres casos para ver la total vulneración de los derechos de las personas con VIH y la desinformación que existe en el ámbito laboral.](#)

En cuanto al programa de Oficinas Virtuales ha sufrido un cambio al nombre actual precisamente porque lleva desde el 2004 en marcha con el objetivo de ofrecer la inserción socio laboral de las personas con VIH, especialmente las que están en riesgo de exclusión social, pero pensábamos que teníamos que darle una vuelta. En esa vuelta uno de los objetivos que perseguimos es sacar del armario el VIH en el ámbito laboral. Cuidado, no he dicho sacar a las personas con VIH del ámbito laboral, cada persona que decida si quiere salir del armario en su trabajo o no porque como bien a dicho Ximo la situación es complicada y es una decisión personal que cada uno tiene que tomar. Yo que tengo esa doble militancia, LGTB y del VIH, creo que la visibilidad es fundamental para avanzar en las conquistas sociales. Yo siempre he dicho que lo más político que puede hacer una persona lesbiana, gai, transexual o bisexual precisamente es ser visible. Yo creo que eso es lo que realmente ha ido transformando esta sociedad y también lo creo en el caso del VIH. Como decía, nuestra idea es trabajar y que se conozca la realidad del VIH en el ámbito laboral. Que además ha cambiado mucho la situación que creo que se ha quedado en el imaginario colectivo de la sociedad. Ayer en un medio de comunicación de A Coruña me preguntaban y yo veía como la propia periodista dramatizaba mucho el tema.

Estamos en el 2015, ya no estamos hablando de los principios de la pandemia del VIH, creo que no estamos en el momento de dramatizar porque además eso ayuda a estigmatizar a las personas con VIH. Sí que por supuesto hay que poner toda la carne en el asado pero desde luego sin dramatizar. Tenemos un trabajo importante que hacer y ya lo estamos haciendo conjuntamente con la Coordinadora Trabajando en Positivo, con UGT, CCOO y la FELGTB estamos trabajando. Empezamos el año pasado haciendo un manifiesto. Hablábamos de hacer convenios pero al final hemos decidido crear una comisión de trabajo y poder llegar a metas como acabar con la discriminación que hay en los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado a la hora de entrar a trabajar en estos sitios. O como la ordenanza del taxi de Madrid, fijaros a que nivel estamos. Yo espero que con Ana Botella fuera consigamos que esa ordenanza tan absurda se anule. Como digo decidimos crear una comisión de trabajo para ir abordando esto y olvidarnos de convenios. Voy a terminar ya con lo político. Desde luego importantísimas las leyes contra la LGTBFobia que se han aprobado en Cataluña y en Extremadura y desde la FELGTB se va a poner en marcha ya, pensando sobre todo en las elecciones generales pedir a los partidos políticos que aprueben y desde el Parlamento salgan estas leyes, pero por otro lado desde CESIDA conjuntamente con la FELGTB vamos a pelear por algo que ya hace tiempo empezamos a reivindicar que es un pacto de estado frente al VIH, el estigma y la discriminación. Se habla del objetivo 90, 90, 90 de ONUSIDA pero es necesario que para ello trabajen de forma transversal todas las administraciones: estatal, autonómica, locales, universidades, patronal, sindicatos. Si queremos llegar a ese objetivo de ONUSIDA en el que yo incluiría, porque no todo es medicalización, el tema de la lucha contra el estigma y la discriminación. Desde luego nosotros vamos a trabajar para que salga adelante. Como dice un amigo mío si hablamos del VIH: **“El VIH es un éxito en lo científico y un fracaso en lo social”**.

En cuanto al programa supraterritorial para la inserción laboral de las personas con VIH Oficinas Virtuales os doy los datos que reflejan el balance del 2014. Desde luego los casos que más nos están llegando son: cambios en las condiciones de trabajo, horario, ubicación física, responsabilidad, salario; la vulneración de la



confidencialidad de los datos médicos; la solicitud del estatus frente al VIH sin tener relevancia para el puesto; la exclusión en oposiciones y las dificultades para encontrar trabajo o los despidos. Hemos recibido 772 consultas. En cuanto a las personas que se han dirigido a las diecisiete entidades que ejecutan Oficinas Virtuales están representadas por 172 hombres, lo que supone el 75%, y 64 mujeres que son el 25% con un promedio de edad entre los 28 y 50 años. Estas personas son principalmente de nacionalidad española aunque también se ponen en contacto con nosotros personas de otros países.

El cambio que vamos a hacer yo creo que este año ha sido muy significativo. De hecho hemos pasado de diecisiete entidades a cinco entre las que se encuentra Gais Positius. Se ha reducido porque es una experiencia piloto. Vamos a seguir trabajando con el resto de las entidades pero las entidades, para que este programa podamos consolidarlo, que hemos visto que tienen más capacidad para trabajar en ellos son estas cinco sin dejar de trabajar lo que tiene que ver con la formación, el asesoramiento. Vamos a empezar por la formación. Decir que no lo he reflejado en la presentación pero se llevarán a cabo reuniones técnicas con aquellas personas que vayan a trabajar en este proyecto. Para la formación hemos solicitado cuatro cursos que son: “Los derechos de las personas que viven con VIH”, “El panorama actual del mercado laboral para las personas con VIH”, “La actualización de los canales y medios de búsqueda de oportunidades laborales” y “Las claves del autoempleo”. Esta formación será para todas las entidades de CESIDA que se quieran sumar. La que os indico ahora será para las entidades ejecutantes del proyecto y ahí vamos a trabajar como enseñara a buscar empleo, es decir, enseñar a redactar y diseñar el currículum y la carta de presentación que son cosas básicas pero necesarias. Cómo seguir el proceso de búsqueda de trabajo, contratación y el posterior seguimiento del rendimiento del usuario. Realizar el acompañamiento de las personas insertadas laboralmente. Solucionar los posibles conflictos que puedan surgir en el marco de la relación laboral y buscar nuevas empresas que participen en el programa. Este es otro aspecto que consideramos muy importante: trabajar con el empresariado para animarle a la contratación de personas con VIH. También realizaremos una jornada de inserción sociolaboral en la que se va a trabajar especialmente con el sector empresarial para enseñar a no discriminar de forma injustificada por vivir con VIH. El auto estigma, algo fundamental para las personas con VIH porque en muchos casos se anticipan a la posible discriminación. **El hecho de tener un diagnóstico de VIH se traduce en un estigma propio interiorizado que me hace creer que no podré desarrollar un trabajo y que no voy a llevar una vida laboral con normalidad.** Y además trabajaremos las buenas prácticas realizadas por parte de las entidades, empresas y administraciones públicas. Sobre todo contar con experiencias como la de Gais Positius que llevan ya tiempo trabajando en el ámbito laboral y es bueno compartir todas estas prácticas porque muchas veces en esto consiste el trabajo en red para que se puedan beneficiar el resto de entidades.

Una novedad, dentro del proyecto, es que trabajaremos a nivel local. Es importante que las entidades que participen trabajen talleres formativos para las personas usuarias en materia de mejora de sus habilidades para la inserción laboral. También tenemos claro en CESIDA que hay que trabajar con sindicatos y organizaciones empresariales en colaboración con otras redes y entidades.

Bueno, por mi parte eso es todo.

Muchas gracias.



ESTRATEGIAS DE IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN

Laia Serra, abogada; Ricardo de la Rosa, abogado

Laia Serra.

Hola a todas y todos. Gracias por la invitación. Muchas caras conocidas y siempre hace ilusión compartir estos espacios por proximidad y porque al final se convierten en espacios de intercambio de ideas y de potencialidades que es precisamente el objetivo que tenemos.



Como somos dos letrados para no solapar las intervenciones lo que había pensado es hacer una especie de pinceladas generales para aportar contenidos proactivos y no hacer monográficos a nivel de derechos humanos y explicaciones legales que pueden ser aburridas y muchos de vosotros ya las conocéis. Por lo tanto haré cuatro pinceladas en diferentes ámbitos y aunque estamos en un formato muy concreto, que es VIH y relaciones laborales, sí que extraeré algunos ideas que tocan jurisdicción civil y

penal y también haré referencia a derechos humanos porque son ámbitos que tienen una cierta relación y pueden formar parte de la estrategia de la lucha contra el estigma y las conquista de derechos en estos ámbitos específicos.

De alguna manera disponemos de toda una serie de normas que son básicas tanto a nivel de convenios internacionales, como de Constitución, estatutos, etc que se ven reflejadas en diferentes ámbitos y jurisdicciones. Por ejemplo, no saldré del ámbito laboral pero sí que iré a las consecuencias asociadas, tenemos normas civiles, una ley específica que cuando se utiliza la imagen de una persona o se vulnera su intimidad puedes articular una tutela en relación con estos derechos. Un caso es el de diferentes noticias periodísticas que se referían a dos trabajadores de cocina de un centro penitenciario de los que se va a divulgar, dentro de un reportaje más amplio, su seroestatus. Dentro del ámbito laboral no hubo ningún tipo de discriminación o consecuencia porque era conocido por el centro penitenciario pero sí que se va a dirigir a esta tutela porque el medio informativo dio a conocer esta información que, evidentemente, todas las entidades de protección de datos saben que es una información altamente sensible y comprometida.

A nivel penal también es poco conocido pero muchas veces se llevan a cabo prácticas abusivas en el sentido de que existen empresarios que acceden a los correos electrónicos personales y no es la primera ocasión en la que se acceden a los registros y que después se divulgan los datos personales en el ámbito laboral. [En el código penal tenemos un artículo muy concreto que es el 197.2 en el que la revelación de todos estos datos puede comportar la comisión de un delito.](#) Para reflejar otra de las herramientas que el código penal tiene [está el artículo 22.4 que es el agravante por razones de discriminación que contempla el agravante por razón de enfermedad.](#) Es decir, en el marco laboral si fuésemos más allá del despido, etc, podríamos entrar incluso en el ámbito delictivo y por lo tanto podría recogerse o reconducirse este agravante en ese marco.

En cuanto a normas laborales antes de venir aquí estaba haciendo un pequeño repaso de las sentencias que hay a nivel de despido y realmente son muy pocas.

Sabemos, los que trabajamos en entidades, que la denuncia es escasa, la gente no confía en la tutela del estado a la hora de defender sus derechos y es lógico porque en muchas ocasiones los procedimientos se convierten en largos y pesados caminos que generan una re victimización que acaba llevando a resultados inciertos, escasos y generando una sensación de frustración de trauma añadido muy significativa.

En estos escasos precedentes, lo comentaba antes de entrar, es una lástima porque hay muy pocas sentencias que determinan el despido improcedente porque no solo hay pocas denuncias sino que también jueces que son tímidos, que desconocen las resoluciones internacionales y jueces que aunque tienen la “valentía” de aplicar la ley en este tipo de circunstancias no tienen la valentía de incorporar contenidos. Es decir, se podrían generar precedentes jurídicos que englobasen la discriminación, las pautas de convivencia social que comporta la interacción en el ámbito laboral y al final solo hay sentencias absolutamente lacónicas que no tienen ningún tipo de contenido desde el punto de vista de los derechos.

Entrando en precedentes entiendo que una de las herramientas que en muchas ocasiones no se utilizan en el ámbito de la discriminación, también en el ámbito de la lucha contra el estigma del VIH, es llevar adelante procedimientos que tengan asociados una política comunicativa, que generen debate público y de opinión en el que las personas que vean vulnerados sus derechos en el ámbito laboral tengan la fortaleza para poder plantearse que tienen un entorno que les ayuda, pueden ver otras sentencias de otras personas que han dado este paso, nos hemos documentado y hay personas que están dispuesta a dar la cara y romper la dinámica del desconocimiento que tanto mal hace. En este sentido, y yo creo que puede ser un precedente muy útil dentro del marco de lucha de derechos laborales, expongo un caso que ha dictado el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que es un caso griego, contra Grecia, del 2013 con lo cual la sentencia es muy reciente y determina que se ha abordado el convenio europeo de derechos humanos en relación con el trato degradante. Se despidió un trabajador, el estado – Grecia en su día había determinado que existía peligro de contagio por lo tanto el despido era improcedente - y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos determinó que constituía una discriminación. Si estos precedentes tan escasos y que cuestan tantos años de trabajo en dictarse los incorporásemos a nivel nacional los abogados que trabajamos a la práctica de los tribunales abriríamos camino y podríamos aprovechar no solo la condena o el posicionamiento sino todo el argumentario jurídico y el conglomerado de normas e interpretación de artículos que muchas veces no se usa.

En este sentido, voy acabando y después Ricard seguro que hace sus aportaciones, dos apuntes también muy importantes. Libertad de expresión, límites a la libertad de expresión. Cuando se dan este tipo de circunstancias, por ejemplo, en ocasiones se acaban publicando boletines o circulares dentro de la propia empresa que sepáis que también el Tribunal Europeo de Derechos Humanos marca unos límites muy

claros en lo que es la libertad de expresión. Y que la revelación de datos, en este sentido, o [generar un estigma, una discriminación justificando el despido, el riesgo de contagio enarbolando todo este tipo de prejuicios también son contrarios a la libertad de expresión.](#)

El último apunte que me gustaría hacer es la inversión de la carga de la prueba que es una de las preguntas frecuentes que nos plantean los abogados sobre la que hay un gran desconocimiento. ¿Qué efectos prácticos tiene? ¿Cuál es su potencial? Bueno, realmente todas las directivas europeas que incorporan la prohibición de discriminación y también sobre todo en el ámbito laboral, incorporan esta inversión de la carga de la prueba que de hecho no es tan inversión como compartición de la carga de la prueba. La cuestión es que eso topa con diferentes jurisdicciones, por ejemplo en derecho penal eso está

proscrito porque iría contra la presunción de inocencia, en derecho administrativo sancionador también está proscrito precisamente en virtud del mismo derecho de presunción de inocencia y por lo tanto donde despliega sus efectos más útiles, por decirlo de alguna manera, sería por ejemplo en la jurisdicción laboral. Jurisdicción laboral en la que insisto, antes de venir aquí leía cada una de las sentencias que he



encontrado en las bases de datos jurídicas de despidos improcedentes por razón de serofobia y ninguna de ellas hace ni una sola mención a la inversión de la carga de la prueba. A nivel de estado español es más una leyenda urbana que otra cosa... es un brindis al sol. Pero bueno, que sepáis que [ante una situación discriminatoria aportando una serie de indicios muy concretos corresponde a la parte a la que se atribuye la discriminación demostrar que no es así.](#)

Introduzco el último matiz y es una herramienta que no se utiliza nunca. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos en tema de discriminación y sobre todo el precedente más importante que existe es en un caso de violencia contra la mujer, el caso Opuz contra Turquía, determinó una herramienta muy útil y es que cuando se dan situación de vulnerabilidad hacia determinados colectivos se pueden utilizar los datos estadísticos. El caso Opuz contra Turquía es el de una señora de la región de Chechenia en la que existían estadísticas oficiales de que existía un alto índice de violencia contra la mujer, ella había planteado una serie de denuncias y vehicularon su situación de vulneración de derechos diciendo “aporto estas tres, cuatro, cinco pruebas pero además aporto toda esta serie de datos estadísticos conforme a que en la región que yo vivo existe este índice de mujeres muertas, el índice de absoluciones de maltratadores...” En el tema del VIH en el que tantos estudios existen por regiones, a nivel estadístico, a nivel médico, etc, todo este material tan útil que es la

radiografía de nuestro contexto no se usa en los procedimientos ni penales, ni administrativos, ni laborales para decir: “eh, dentro del principio de pruebas que yo apporto traigo también toda esta serie de datos estadísticos, ahora tu que eres el empresario o tu que eres el Estado tendrás que demostrar que eso no es así”. Insisto, son ideas muy buenas que nos facilitan estos precedentes jurídicos y que yo sugiero que sean exprimidas al máximo.

Y ya no me enrolló más para dejar espacio al compañero.

Ricard de la Rosa

Buenas tardes a todos y todas. A mí me gustaría empezar con una reflexión que puede que penséis que es algo absurda pero creo que es necesaria y como punto de partida las deberíamos de tener siempre presente y no solo por el tema que nos ocupa hoy si no para cualquier momento en el que tengamos que analizar, hablar,



ver o analizar cualquier ámbito jurídico que nos encontremos. Las leyes no son entidades angelicales que no tengan nada detrás. Las leyes tienen detrás una cuestión muy importante que es una ideología. Y desgraciadamente en muchas ocasiones esta ideología es una ideología podrida. Detrás de una impresión de protección contra la discriminación lo que nos encontramos es justamente lo contrario. Lo digo, por ejemplo, a raíz de lo que comentaba antes Ximo. El año 2000 tuvimos una reforma del estatuto de los trabajadores por una parte y de la ley de procedimientos laborales del momento con la cual nos aplicaban unas directivas in extremis la 43 y la 78.2000 que las

aplicaban de prisa porque no tenían más tiempo para ello. Las directivas son unas normas que vienen de Europa que nos dicen que se ha de conseguir pero no nos indican como se ha de hacer y el señor Aznar con el invento aquel diabólico de la Ley de Acompañamiento de los presupuestos generales del estado coló una reforma del Estatuto de los Trabajadores y del procedimiento laboral y así salió. Después, con la ley reguladora de Jurisdicción Social se ha re hecho en buena medida y tenemos una situación relativamente más adecuada a lo que realmente se pretendía con las directivas. En cualquier caso, cuando tenemos una ley determinada lo que hay detrás es una voluntad de hacer o de no hacer. O de hacerlas bien o no. Y sobre todo una voluntad de avanzar, de retroceder o simplemente de quedarnos como estamos.

Dicho esto, yo creo que es muy importante también, como en el día de hoy se habla de la reforma del Código Civil de hace 10 años en la cual se hizo posible que dos hombres o dos mujeres se pudiesen casar es conveniente recordar que eso a nivel legal no significa que lo “tengamos todo” o no. Yo más bien creo que no. Lo que sí que tengo muy claro es que las estadísticas oficiales del estado cantan. Por ejemplo, es importante que tengamos presente que estadísticamente [las estadísticas oficiales del Ministerio del Interior respecto a los delitos de odio de año 2013/2014 nos dicen: primero, que tenemos un incremento del 13%; segundo, que la segunda comunidad del estado con un incremento más grande de delitos de odio es Cataluña; que la provincia con más números de denuncias por delitos de odio es Barcelona y que la segunda causa de delitos de odio es la orientación sexual de la persona.](#) A partir de aquí que nos digan que lo hemos conseguido todo. Supongo que ya veis por donde voy.

Ahora sí que quiero dedicar, ni que sea una pincela, la Ley 11/2014. Esta ley es una ley que no tiene en un primer momento una aplicación relativa al mundo laboral y en el mundo laboral con la serofobia detrás. Sí que podemos ir, en caso contrario, a la Ley de Infracciones y Sanciones del orden social que es la que realmente es aplicable en esta cuestión. Pero se ha de tener en cuenta que la Ley 11/2014 que es la que nos habla de la no discriminación por orientación sexual, por identidad de género ha de tener una aplicación y estos momentos la aplicación que tiene es realmente mejorable. Realmente mejorable porque existen entidades como el Observatori contra l'homofòbia que no para de hacer denuncias de casos de discriminación por orientación sexual, por identidad de género, etc que son casos que llegan a la Generalitat y que automáticamente o se derivan a mediación, o a otros campos o automáticamente se archivan. Claro, aquí es dónde se produce una de las situaciones más extremas en el aspecto que os comentaba de que toda norma jurídica tiene detrás una clara ideología. Pero es que además la aplicación de la ley ya ni os la explico. Sobre todo si la aplicación directamente la ha de hacer el poder ejecutivo que en este caso es el Departamento de Bienestar Social y Familia.

Tampoco hemos de olvidar que cuando una persona sufre una discriminación y denuncia a través de la Ley 11/2014 o a través de la Ley de Infracciones y Sanciones al Orden Social o bien en el ámbito penal, automáticamente en el momento que recibe una negativa, un archivo de esta denuncia o simplemente una desestimación de lo que ha planteado a la autoridad correspondiente lo que obtiene es un castigo doble. Es lo que se llama una victimización secundaria. Lo que no se puede tolerar es que una víctima que ya ha sufrido una discriminación aún encima una vez que le archivan la denuncia, le desestiman la demanda correspondiente en el juzgado social o aunque le aprueben la demanda se encuentre con una consecuencia que sea un despido absolutamente bien hilado en el que no puedes atacar con lo cual has perdido el trabajo o te has encontrado en una situación de doble discriminación de victimización secundaria que es contra la que hemos de luchar y la que hemos de quitar del medio por completo. De lo contrario tendremos una maravillosa norma

VII JORNADA SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DE LAS PERSONAS QUE VIVEN CON VIH/SIDA

que nos permitirá denunciar esta discriminación pero después no la podremos aplicar. O sí que la podremos aplicar con todos los riesgos que eso implica y por tanto lo que decía antes: tiempo al tiempo y esperemos que cambie el viento cuanto antes mejor.

Por mi parte en un principio ya daría paso a todos vosotros y adelante.

Página | 28



PUESTA EN COMUN Y CLAUSURA DE LA JORNADA

Como cierre de la VII jornada sobre las relaciones laborales de las personas que viven con VIH/sida se lleva a cabo una puesta en común de lo hablado para lo que se invita a todos los ponentes a formar parte de una mesa y que aporten su visión o conclusiones de lo expuesto durante la jornada. También se aprovecha para abrir el turno de preguntas al público asistente a la jornada.



Finalizada la puesta en común Joaquim Roqueta Manen, presidente de Gais Positius, clausura la jornada agradeciendo la asistencia e implicación a todas las personas que han formado parte de ella: público, ONGs, representante de las administraciones y ponentes.

MATERIAL ADICIONAL

Para no alargar el contenido impreso de la relatoría se han omitido las preguntas y aportaciones del público asistente a la jornada y las conclusiones ya que se puede tener acceso a ellas en el vídeo completo del evento.

- Vídeo completo. Duración: 3 horas y cuarto.
<https://goo.gl/y7fJSq>
- Vídeo resumen. Duración: 2 minutos.
<https://goo.gl/CTY4Dp>

Barcelona, 7 de diciembre de 2015



Gaispositius



VII JORNADA SOBRE LES RELACIONS LABORALS DE LES PERSONES QUE VIUEN AMB VIH/SIDA

30 de juny de 2015

Cotxeres del Palau Robert
Passeig de Gràcia, 107
Barcelona

