



Joan Tallada Martínez\*

## El sida en tu lugar de trabajo

Una mayoría de la población pasamos buena parte de nuestra vida adulta en el lugar de trabajo, o al menos eso buscamos. Son horas y horas acumuladas en las que compartimos con otros no sólo conocimientos y experiencia, sino también nuestros valores y hábitos, a veces de manera poco consciente. El espacio laboral no suele ser por eso ni más ni menos prejuiciado o integrador que los otros ámbitos de la esfera humana de interrelaciones: de alguna manera, reproduce a otra escala el conjunto social.

Pero existe una importante diferencia. Mientras que en la calle las relaciones interpersonales son libres, y uno o una puede aceptar o rechazar estar con otro u otra sea el motivo cual fuere, en el lugar de trabajo, plasmación de un derecho esencial de las sociedades avanzadas, dichas relaciones están reguladas. Esto es, la ley, sobre el papel, impide rechazar la convivencia laboral con un/a colega por motivos ajenos a los estrictamente laborales. Si eso ocurriese, diríamos que las razones son arbitrarias, las prácticas discriminatorias, y los efectos deletéreos. En resumen, una vulneración de principios fundamentales.

Y sin embargo, eso ocurre todos los días. Según datos del Observatorio de DD HH y VIH/SIDA de la RED2002, la primera causa de discriminación percibida por las personas que viven con el Virus de Inmunodeficiencia Humana en España es, desde que se recogen datos hace más de 3 años, la laboral: despidos con excusas espurias, no renovación de contrato sin motivo aparente, degradación en la asignación de tareas, relegación en el escalafón profesional, o sencillamente, no contratación por "inadecuación al perfil requerido".

España no es desde luego un caso aislado: la epidemia del estigma y la discriminación está igual o más extendida que la del propio virus. Y no pocas veces sus consecuencias son más devastadoras. Al fin y al cabo, el VIH hoy día se puede tratar con medicación. Es cierto que también existen maneras, algunas francamente buenas, para abordar el miedo, el rechazo o incluso la violencia que genera el saber que alguien que trabaja con nosotros tiene VIH. Lo que no siempre hay es la voluntad política de hacerlo a fondo, implicando a todos los sectores afectados y con los recursos suficientes.

Consciente de su papel y de la realidad que debe afrontar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con su propio programa para mitigar el impacto negativo del VIH/SIDA en el mundo laboral. Uno de sus ángulos es la prevención de la transmisión y la promoción de políticas de apoyo asistencial a las personas que viven con VIH y sus familias. Otro es el impulso a estrategias conducentes a reducir el estigma y la discriminación asociados a la infección, que conllevan la destrucción de los valores sociales y de las formas básicas de convivencia. El programa Respuestas Estratégicas de las Empresas al VIH/sida (SHARE, en sus siglas en inglés) de la OIT está arrojando resultados interesantes, positivos, allí donde se está aplicando, por ahora paradójicamente sobre todo en países en desarrollo.

No es la primera vez que Occidente actúa como si fuéramos ajenos a los efectos indeseables de la pandemia. Los datos del Observatorio de DD HH y VIH/SIDA y noticias periódicas en prensa demuestran que no es así, y eso que estamos en la convicción de que sólo es la punta del iceberg.

Es tal la dejadez local que, aparentemente, la OIT no ha encontrado en el gobierno socialista un interlocutor para abordar este importante asunto. El organismo multilateral se encuentra inmerso en una revisión a fondo de su “Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH y el SIDA”, cuya nueva versión quiere tener lista para 2010. Para ello ha pedido a los países miembros que rellenen un cuestionario que debe ser cumplimentado y devuelto antes de agosto de este año. Pese a su insistencia, el Observatorio de DD HH y VIH/SIDA no ha conseguido identificar quién en la administración, si alguien, va a satisfacer esta, por otra parte sencilla, demanda. La apuesta por la multilateralidad del gobierno Zapatero no puede quedar reducida a aumentos sustanciosos de las cuantías económicas que se donan a los diferentes organismos de Naciones Unidas: ese apoyo no tiene sentido si no viene acompañado de una mayor capacidad para influir en el plano internacional, para lo que hace falta contar con una política propia que ya haya sido aplicada en el país, y saber además defenderla.

El abordaje del estigma y la discriminación del VIH/SIDA en el lugar de trabajo requiere algo más que voluntarismos como un grupo temático en la Secretaría del Plan Nacional del SIDA o de ejemplos encomiables pero aislados como la reciente campaña “Con el SIDA, hacemos nuestro trabajo”, de la Generalitat de Catalunya. Exige liderazgo político de alto nivel, porque el objetivo es obtener el compromiso efectivo de todos los actores sociales implicados, que no son pocos y con sus propios intereses. De esta manera, podríamos avanzar hacia relaciones laborales más justas, lo que tendría sin duda un efecto beneficioso sobre el conjunto de la sociedad. Si ya lo están consiguiendo en África y en Asia, no hay motivos para posponerlo aún más en nuestro propio país.

\* Joan Tallada pertenece al Observatorio de DD HH y VIH/SIDA de RED2002. El presente artículo apareció en el grupo Vocento y diarios regionales Colpisa (Diario *La Verdad* de Murcia del 1 de mayo y *Diario Vasco* del 2 de mayo de 2008).