

EMPRESAS COMPROMETIDAS  
EN LA RESPUESTA AL VIH/SIDA



# Guía VIH/sida en el ámbito laboral



Información + acción para  
acompañar la respuesta al virus

# CRÉDITOS Y AGRADECIMIENTOS

El presente cuadernillo fue escrito gracias al apoyo del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA (ONUSIDA).

La propiedad de este documento, su contenido, la metodología y logros son fruto del trabajo realizado por Fundación Huésped.

Los contenidos del cuadernillo son producto de la sistematización de la iniciativa “Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida” realizada por las consultoras Lidia Heller y Mariana Gaba en 2013.

## **Coordinación del Programa y de la publicación:**

Arturo Mercado Gurrola

Fundación Huésped

Tel: +54-11-4981-7777 ext.149

empresas@huesped.org.ar

www.compromisolaboralvih.org

## **Revisores:**

Kurt Frieder, Director Ejecutivo de Fundación Huésped

Leandro Cahn, Director de Comunicación de Desarrollo Institucional de Fundación Huésped

Débora Fiore, Coordinadora de Comunicación de Fundación Huésped

Lina Nykanen-Rettaroli, Asesora en Derechos Humanos, Género y Movilización Comunitaria de ONUSIDA Argentina

Flavio Fuertes, Analista de Gobernabilidad de PNUD y Punto Focal del Pacto Global de Naciones Unidas en Argentina

## **Edición y corrección:**

Laura Efrón

*Nuestro agradecimiento a todas las empresas que se han sumado al trabajo de vincular al sector empresarial con la respuesta al VIH/sida. Especialmente les damos las gracias por las entrevistas y gestiones para realizar la sistematización a: Javier Carrara y Florencia Vidoret de Accenture Argentina; Alejandro Melamed de Coca-Cola; Martín Tapia y Jael Alonso de Grupo Gestión; Victoria Arce y Luis Horacio Berta de John Foes; Soledad Villarruel Larre y Marcelo Melamed de Level 3; Alejandra Alonso de ManpowerGroup; Inés Navarro y Abigail David de Scienza Argentina; Ariela Collins (fue Gerente de RRHH de Starbucks Argentina entre agosto de 2007 y febrero de 2013); Virginia Meneghello y Mercedes Di Maggio de Grupo Telecom Argentina.*

*Además, agradecemos a los alumnos del MBA del IAE Business School, Nicolás Rocco, Nathaniel Myer, Yann Valiton, Fernando Saavedra Azcona, Ke Song y Pamela Vosen, con quienes se co-crearon los parámetros del modelo de la iniciativa para aplicarla a PYMES.*

Se permite la reproducción total o parcial de este material y la información contenida en él siempre que se cite la fuente y sea utilizado sin fines de lucro.

Fundación Huésped adhiere a los principios de lenguaje de género. Sin embargo, para facilitar la lectura-compreensión no utilizaremos ni @ ni X.

## **Fundación Huésped**

Peluffo 3932

C1202ABB Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Argentina

Tel: +54-11-4981-7777

info@huesped.org.ar

www.huesped.org.ar

## **ONUSIDA**

Florida 622, Piso 6, oficina 22

C1005AAN Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Argentina

Tel: +54-11-4328-4365

www.onusida-latina.org

# ÍNDICE

<b>Antes de empezar</b> .....	<b>5</b>
<b>Más empresas comprometidas</b> , presentación de Fundación Huésped .....	<b>6</b>
<b>Llegar a cero</b> , presentación del Programa Conjunto de Naciones Unidas sobre el Sida (ONUSIDA) .....	<b>8</b>
<b>1. Preguntas para sumar. Una breve introducción a esta guía</b> .....	<b>10</b>
<b>2. El VIH/sida en el ámbito laboral</b> .....	<b>12</b>
FAQ sobre discriminación .....	<b>13</b>
¿Qué dicen las leyes argentinas? .....	<b>14</b>
<b>3. La iniciativa “Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida”</b> .....	<b>18</b>
Una iniciativa comprometida .....	<b>18</b>
¿Cómo se implementa la iniciativa? .....	<b>22</b>
Bajos costos y beneficios para todos .....	<b>29</b>
Derrumbando mitos .....	<b>31</b>
<b>4. Aprender de la experiencia</b> .....	<b>34</b>
<b>Anexos y referencias</b> .....	<b>39</b>
Empresas que han recibido el Reconocimiento en Buenas Prácticas en VIH/sida .....	<b>39</b>
Manual para empleados sobre VIH en el espacio laboral .....	<b>43</b>
<i>To do list</i> . Guía de ayuda a las empresas .....	<b>48</b>
Marco global empresarial relacionado con el VIH .....	<b>50</b>
Los compromisos internacionales .....	<b>50</b>
Los marcos de operación de las empresas .....	<b>53</b>
La evaluación de la iniciativa según los indicadores del marco global internacional .....	<b>57</b>
Abreviaturas usadas en el documento .....	<b>59</b>



# ANTES DE EMPEZAR

En Argentina:

- **110 mil** personas viven con VIH y el **40%** no lo sabe
- Se infectan con VIH **5.500** personas por año
- **1.400** mueren cada año por enfermedades vinculadas al sida
- El **71%** de las personas con VIH están en edad laboral
- **23%** de las personas con VIH han sido discriminadas en el trabajo
- **29** empresas realizan acciones para dar respuesta al VIH/sida

# MÁS EMPRESAS COMPROMETIDAS

La dificultad en acceder a un trabajo digno es mencionada por quienes viven con VIH como uno de los principales obstáculos para gozar de una vida plena. Si bien el derecho a la igualdad ante la ley y al ejercicio pleno de la ciudadanía se vincula estrechamente con la participación y el reconocimiento social que ofrece el mundo del trabajo, investigaciones realizadas por Fundación Huésped muestran que el 23% de las personas con VIH en nuestro país fueron objeto de discriminación y exclusión en el ámbito laboral. El lugar de trabajo es el espacio físico en el cual transcurre gran parte de la vida activa de las personas y por ello es ideal para sensibilizar, prevenir y disminuir el impacto del estigma y la discriminación que atraviesan las personas que viven con el virus.

Con esta premisa, en 2009 lanzamos la iniciativa “Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida” para brindar a los actores del mundo laboral las herramientas necesarias para hacer frente al VIH y apoyar su tarea en el marco de su responsabilidad como agentes de transformación social.

Sus objetivos principales son tres: que las empresas asuman la no discriminación por VIH; que informen, sensibilicen y eduquen a sus empleados, familias y comunidad sobre la epidemia; y que mejoren la empleabilidad de las personas con VIH.

En los pocos años transcurridos, este trabajo conjunto ha alcanzado a más de 29 empresas y a sus 113.000 empleados y a 1.500 personas que recibieron capacitaciones. Algunas compañías iniciaron acciones de formación y promoción de la salud en la comunidad destinadas a miles de beneficiarios. También se realizaron acciones de comunicación con folletería, afiches y otros soportes que llegaron a más de un millón y medio de personas.

Mucho se ha logrado en este corto tiempo, pero mucho más queda por hacer. Y, por ello, vamos por más: más educación, más derechos, más promoción de la salud. Más empresas comprometidas en respuesta al VIH, más empleados orgullosos de su lugar de trabajo, más personas con VIH que no sean discriminadas en el ámbito laboral y más reconocimiento social en la temática del VIH/sida.

Seguramente, la epidemia del sida no se acabará sin políticas públicas, sin los médicos y sin un sistema de salud y social inclusivo. Pero tampoco lo hará sin el compromiso del sector privado. La epidemia del VIH llegará a su fin gracias al trabajo conjunto de cada uno de nosotros.

**Pedro Cahn**

Presidente de Fundación Huésped

**Kurt Frieder**

Director Ejecutivo de Fundación Huésped



*Fundación Huésped es una organización argentina que trabaja en respuesta al VIH/sida, no sólo como enfermedad biológica de transmisión entre las personas, sino como una importante problemática social que requiere de la existencia de un entorno comunitario adecuado para las personas que viven con el virus VIH. Trabajamos para lograr el acceso a la información, la educación y la prevención; conformar una conciencia social comprometida y solidaria; favorecer la investigación y la actualización de los profesionales de la salud; y mejorar los servicios sociales y de salud, incluyendo la protección contra la discriminación.*

## LLEGAR A CERO

Hace más de tres decenios desde que la epidemia de sida tuvo inicio, y aunque podemos señalar progresos notables, la respuesta al VIH en la perspectiva de derechos humanos sigue siendo uno de los retos más acuciantes en la historia moderna de la humanidad.

En la visión de ONUSIDA de llegar a cero, el mundo asume compromisos que miran a disminuir significativamente las nuevas infecciones del VIH, garantizar el acceso a tratamiento, ir hacia una generación libre de VIH asegurando la prevención de la transmisión vertical y la realización universal de los derechos humanos; objetivos ambiciosos, como la dinámica de la epidemia exige. En palabras de Michel Sidibé, Director Ejecutivo de ONUSIDA, llegar a cero significa trabajar juntos para crear un mundo donde no se produzca ninguna nueva infección por el VIH, desaparezca la discriminación y nadie muera de sida.

El Director General de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Guy Ryder, dice que el lugar de trabajo es un punto de partida para “llegar a cero nuevas infecciones por el VIH, cero discriminaciones y cero muertes relacionadas con el sida”. Las empresas pueden desarrollar acciones de prevención y educación e implementar políticas laborales que, en sintonía con la Recomendación 200 de la OIT, garanticen los derechos de los empleados como el acceso al asesoramiento y a asistencia sanitaria, apoyar acciones comunitarias de organizaciones y colectivos sociales que trabajan en VIH y fomentar el compromiso de otras empresas. En este sentido, la participación de la empresa privada brinda una importante oportunidad en el área de la prevención, acceso a tratamiento y, sobre todo, en la promoción de un contexto social libre de estigma y discriminación. De hecho, más que la respuesta a una enfermedad, la respuesta al VIH es una oportunidad para hacer frente a problemáticas apremiantes y construir la sociedad en la perspectiva de derechos humanos.



Restan dos años para que el mundo alcance los Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos respecto al sida: haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH y lograr el acceso al tratamiento de todas las personas que lo necesitan. Los resultados que hemos visto nos muestran que el impulso de perseverancia colectiva puede superar los más grandes obstáculos y lograr los objetivos. El VIH es una responsabilidad compartida que implica la colaboración entre gobiernos, la sociedad civil, el sector privado y las Naciones Unidas.

Desde ONUSIDA celebramos la participación activa de las empresas en la respuesta al sida en Argentina. Sólo una acción concertada de todos los sectores de la vida nacional nos permitirá llegar a cero.

### **Alberto Stella**

Coordinador de ONUSIDA para Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay



*El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA) lidera e inspira al mundo para conseguir su visión compartida de cero nuevas infecciones por el VIH, cero discriminación y cero muertes relacionadas con el sida. El ONUSIDA reúne los esfuerzos de once organizaciones de las Naciones Unidas (ACNUR, UNICEF, PMA, PNUD, UNFPA, UNODC, ONU Mujeres, OIT, UNESCO, OMS y Banco Mundial) y trabaja en estrecha colaboración con asociados globales y nacionales para maximizar los resultados de la respuesta al sida.*

# I. PREGUNTAS PARA SUMAR. UNA BREVE INTRODUCCIÓN A ESTA GUÍA

El propósito de esta guía es acompañar a las empresas ofreciéndoles diversas herramientas y fomentar su compromiso en la respuesta al VIH/sida. La iniciativa “Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida”, impulsada por Fundación Huésped y ONUSIDA en Argentina, busca ampliar el repertorio de acción de las compañías para sumarlas a los esfuerzos de información, prevención y no discriminación.

Para ello, en las páginas que siguen, además brindar la información sobre la iniciativa, se comparten muchas de las experiencias y lecciones aprendidas por las 29 empresas argentinas que, desde 2009, ya son parte del proyecto.

Los objetivos de esta guía son:

- 1.** Lograr que las empresas conozcan la epidemia del VIH/sida y comprendan cuál es su repercusión en la vida de la organización y de sus empleados.
- 2.** Brindarles información sobre cómo las actividades que lleven adelante en la respuesta al VIH/sida se enmarcan en acciones de RRHH, RSE y sustentabilidad y cómo estas se referencian y pueden ser medidas a partir de indicadores globales, siendo parte de la respuesta mundial al VIH/sida.
- 3.** Otorgarles algunas herramientas, ejemplos y propuestas de acción para que se sumen a este compromiso.

***“Hay que pasar de la declamación a la acción. La inclusión de la diversidad es uno de los valores en nuestra compañía. Sumarnos a este programa es una manera de mostrar ese valor de manera concreta en la cultura”. Starbucks.***

Algunas preguntas que las primeras 29 empresas que ya son parte se han formulado y que las nuevas compañías que quieran sumarse a esta iniciativa pueden hacerse para motivarse y dar inicio a este viaje son:

- ❑ ¿Han existido casos de despidos basados en información real o supuesta, referida a si el trabajador vive con VIH?
- ❑ ¿La empresa tiene espacios de capacitación interna o alianzas con organizaciones no gubernamentales (ONG) especializadas para contribuir a la sensibilización e información sobre el VIH/sida?
- ❑ ¿Están el personal del área de Recursos Humanos y todos los responsables con personal a cargo formados y sensibilizados en el tema?
- ❑ ¿Incluye la empresa un test de VIH en el examen pre-ocupacional o en los controles periódicos de salud? ¿Por qué y para qué?
- ❑ ¿Qué podemos hacer como empresa para ayudar a la sociedad a dar respuesta al VIH/sida?

Cada empresa encontrará sus propias respuestas a estas preguntas. Sin embargo, nadie duda que poner en marcha programas que promuevan la respuesta empresarial a la epidemia del VIH/sida es uno de los avances más importantes –al igual que la sustentabilidad, la importancia de la RSE y la globalización de los negocios– que se están produciendo en el ámbito laboral.

## Más interrogantes

**¿Qué pueden (y deben) hacer las empresas?** Impulsar cambios en su cultura organizacional y en sus prácticas laborales.

**¿Cómo?** Generando medidas y programas de apoyo hacia sus trabajadores que promuevan ámbitos más inclusivos. Además, pueden impulsar una mayor sensibilización y capacitación de los mandos medios en los temas referidos a la problemática del VIH/sida.

**¿Y los ámbitos corporativos?** Es fundamental que desde los ámbitos corporativos se comience a generar conciencia sobre el tema dentro de sus esferas de influencia, incluyendo a los empleados, sus familias, la comunidad y su cadena de valor.



## 2. EL VIH/SIDA EN EL ÁMBITO LABORAL

### Los números del VIH/sida

#### En América Latina

- ▣ A finales de 2011, cerca de 1,4 millones de personas vivían con VIH (en comparación a los 1,2 millones en 2001).
- ▣ Se estima que 83.000 personas se infectaron con VIH en 2011.
- ▣ Las relaciones sexuales sin protección desempeñan un papel fundamental en la transmisión del VIH.

#### En la Argentina

- ▣ 110 mil personas viven con VIH y el 40% no lo sabe. Esto es, 4 de cada mil argentinos.
- ▣ 5.500 personas se infectan con VIH por año.
- ▣ 1.400 personas mueren cada año por enfermedades vinculadas al sida.
- ▣ Cada 2 hombres infectados hay 1 mujer con VIH.
- ▣ La edad de diagnóstico promedio es de 36 años en varones y 33 años en mujeres. Debido a que el 40% se detecta tardíamente, se presume que la edad de infección se da varios años antes.
- ▣ La epidemia está concentrada en algunas poblaciones más vulnerables, como los hombres gay y hombres que tienen sexo con hombres, población transexual y trabajadoras y trabajadores sexuales.
- ▣ Más del 50% de las personas con VIH ha sufrido algún tipo de discriminación y el 23% ha sufrido discriminación en el ámbito laboral privado.

El VIH es un virus que afecta al sistema inmunológico y que, cuando logra debilitarlo, tiene como consecuencia la aparición de enfermedades. Esta etapa más avanzada es la que se denomina sida. Por lo tanto, no es lo mismo vivir con VIH que tener sida. Así, es posible vivir con VIH y no tener síntomas. La única manera de saberlo es a través de un análisis de laboratorio.

El virus de VIH se transmite sólo por tres vías: sexual, sanguínea y materno-infantil (de la mamá al bebé durante el embarazo, parto o lactancia)<sup>1</sup>. Por ello, las actividades dentro de las empresas no tienen riesgo de transmisión del VIH. En el caso de accidentes laborales en las que una persona con VIH se ve involucrada, se usa el procedimiento de bioseguridad estándar que se utiliza con cualquier otra persona en cualquier situación: recurriendo a los guantes de látex que deben estar en el botiquín de primeros auxilios.

Además, es importante recordar que el VIH no puede ser transmitido por el contacto casual o cotidiano. Abrazar, besar, un estornudo, la picadura de un mosquito, compartir el mate, el baño, la ropa, la saliva, las lágrimas, el sudor, al aire, el agua o los alimentos no tienen ningún riesgo de transmisión.

## LA VIDA (Y EL TRABAJO) CON VIH

Existen medicamentos sumamente efectivos llamados antirretrovirales (ARV) que controlan la replicación del VIH. De esta manera, es posible detener la pérdida de las defensas, recuperar la suficiencia inmunológica y así impedir el desarrollo de enfermedades oportunistas. Si el tratamiento con ARV es efectivo, la progresión a sida es evitada. Se trata de un tratamiento crónico, es decir, de por vida. Y las personas con VIH tienen las mismas capacidades cognitivas, psicológicas, físicas y emocionales que quienes no tienen el virus.

Sin embargo, este tratamiento no logra erradicar el VIH. Es decir que el VIH puede seguir transmitiéndose si no se toman las precauciones necesarias.

La medicación en Argentina es otorgada por la cobertura sanitaria de cada persona: obra social, servicio de medicina prepaga o el Estado Nacional para quienes

---

<sup>1</sup> Con el tratamiento adecuado, el bebé puede nacer sano en más de 98 por ciento de los casos.

no tienen otra cobertura. Nadie debe pagar, ni el empleado ni la empresa, por la atención en VIH.

## FAQ SOBRE DISCRIMINACIÓN

### ¿QUÉ SIGNIFICA DISCRIMINAR EN EL ÁMBITO LABORAL?

Algunas de las acciones realizadas por parte de la empresa que pueden ser consideradas discriminatorias son:

- ❑ Realizar el test de VIH en estudios pre-ocupacionales o cualquier otro examen de salud de la empresa.
- ❑ Pedir al empleado que notifique su diagnóstico por VIH al área de RRHH o cualquier otra área.
- ❑ Violar la confidencialidad al compartir el diagnóstico de un empleado con otras personas al interior de la compañía, con gerentes o con el equipo.
- ❑ No otorgar los mismos beneficios que al resto de los empleados por vivir con VIH.
- ❑ Generar distinción en las tareas a realizar, pago u otros aspectos de la vida laboral.
- ❑ Ofrecer menos oportunidades de promoción o salario.
- ❑ No prevenir o sancionar el abuso psicológico de compañeros de trabajo.

También pueden ser discriminatorias alguna acciones por parte de los empleados:

- ❑ Hacer bromas, susurros o chismes por su condición de persona con VIH.
- ❑ Realizar chantaje o extorsión.
- ❑ Realizar insultos o bulliying.
- ❑ Marginar a la persona con VIH o usar la información personal con el fin de degradarla.

## ¿QUÉ ES LA NO DISCRIMINACIÓN POR VIH?

Es el trato igualitario a todos los empleados, más allá de los atributos individuales. Significa reconocer a los otros como iguales y como sujetos de derechos. Además, es tener una actitud de responsabilidad frente a la epidemia del VIH.

Eliminar la discriminación promueve que las personas, el principal recurso de las empresas, se sientan reconocidas por sus capacidades, talento, cumplimiento de trabajo, eficacia y eficiencia y no por atributos personales o una infección.

A su vez genera una mejoría en el rendimiento de la persona ya que se siente en un ambiente en el que se la respeta y se le reconocen sus derechos. Asimismo, podrá incrementar sus capacidades de trabajo en equipo y la comunicación interna con la empresa ya que se siente “auténtico” y no tiene que estar escondiéndose de sus colegas.

## ¿QUÉ DICEN LAS LEYES ARGENTINAS?

La Ley Nacional de Sida (Ley 23.798), sancionada en 1990, está diseñada para proteger a las personas que viven con VIH/sida. Para ello plantea el otorgamiento de la atención médica integral y algunos derechos específicos. También habilitó la creación del Programa Nacional de Sida y ETS que garantiza la atención y el tratamiento a todo aquel que viva con VIH/sida en el territorio nacional.

Para evitar la discriminación, en esta ley y en la Ley Antidiscriminatoria, se establecen los siguientes principios:

- ❑ **CONSENTIMIENTO INFORMADO:** es la autorización escrita por parte de la persona antes de la extracción de sangre para el test de VIH. Implica además la voluntariedad del test y que nadie puede ser obligado a hacérselo para obtener un derecho o beneficio.
- ❑ **CONFIDENCIALIDAD:** la obligación de guardar secreto por parte de todo aquel que sepa que otra persona vive con VIH. La única persona que puede develar el resultado es quien vive con el virus.
- ❑ **NO DISCRIMINACIÓN:** la Ley Antidiscriminatoria (Ley 23.592) de 1988 prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación (trato inequitativo o

desigual), incluyendo el ámbito laboral, quedando de este modo incluida cualquier práctica de exclusión arbitraria de personas viviendo con VIH.

▣ **ACCESO A LA ATENCIÓN DE LA SALUD:** todas las personas viviendo con VIH tienen derecho a ser asistidas y tener cobertura de salud integral. Esto incluye las consultas y atención médica, medicación antirretroviral, tratamiento psicológico, prácticas de rutina y tratamiento para las enfermedades oportunistas. Para los usuarios de drogas, también incluye los programas de rehabilitación.

## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON VIH?

- ▣ **Derecho a un trabajo digno:** en igualdad de condiciones salariales y contractuales.
- ▣ **Derecho a la salud sexual y reproductiva:** incluye la decisión de cuándo y cuántos hijos tener.
- ▣ **Derecho a una vida sin violencia:** donde no sean señalados o agredidos por vivir con VIH.

→ **Nadie debe pagar, ni el empleado ni la empresa, por la atención en VIH.**



## Grandes ideas, grandes resultados

En respuesta al VIH/sida las empresas pueden:

- Promover el testeo de forma voluntaria y confidencial.
- Dar información y capacitación sobre prevención a los empleados, sus familias y a la comunidad.
- Facilitar el test de VIH, generar ambientes libres de discriminación y promover la adherencia a la medicación.
- Generar acciones de igualdad entre los géneros y dar información sobre prevención del VIH y eliminación de la violencia hacia las mujeres.
- Generar ambientes laborales libres de discriminación, así como sensibilizar y formar a los empleados en derechos humanos e igualdad. Promover la inserción laboral de poblaciones históricamente vulnerables al VIH.
- Trabajar con directivos y mandos medios en la búsqueda de generar ambientes laborales libres de discriminación, así como sensibilizar y formar a los empleados en derechos humanos e igualdad.
- Generar manuales de procedimientos para mandos medios para manejar casos vinculados con el tema.

### 3. LA INICIATIVA “EMPRESAS COMPROMETIDAS EN LA RESPUESTA AL VIH/SIDA”

#### UNA INICIATIVA COMPROMETIDA

En 2009, Fundación Huésped lanzó en Argentina la iniciativa “Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida”<sup>2</sup>. Esta tiene por objetivo lograr que el sector empresarial implemente estrategias y actividades que contribuyan a la prevención del VIH/sida y a la promoción de los derechos humanos con los empleados que son parte de las empresas y con la comunidad en general. A partir de 2010 ONUSIDA se suma a la coordinación del proyecto y se obtiene el apoyo técnico de OIT y el PNUD.

En esta iniciativa, el lugar de trabajo es considerado un escenario privilegiado para brindar respuestas clave a la epidemia de VIH, permitiendo generar oportunidades para crear conciencia, organizar programas de educación y proteger los derechos de sus empleados. Además, contribuye a eliminar la discriminación dentro de los ámbitos laborales y a hacerlo extensivo a las comunidades.

La iniciativa se inscribe dentro del marco de los Objetivos Del Milenio (ODM), los principios rectores del Pacto Global, las normativas de la Organización Internacional del Trabajo y otras iniciativas que a nivel internacional dan prioridad a la problemática del VIH en el mundo laboral<sup>3</sup>.

#### TRES OBJETIVOS

Los objetivos de esta iniciativa son:

1. Eliminar la discriminación hacia las personas con VIH en el ámbito laboral.
2. Implementar estrategias de información y/o capacitación sobre el VIH/sida y promoción de los derechos humanos con empleados, sus familias, la comunidad y su cadena de valor.

---

<sup>2</sup> La página web de la iniciativa es [www.compromisolaboralvih.org](http://www.compromisolaboralvih.org)

<sup>3</sup> Ver Anexo.

### 3. Mejorar y fortalecer la empleabilidad de las personas con VIH.

Los primeros dos objetivos son los que se llevan adelante con las empresas. Mientras que para el tercero el área de Programas de Fundación Huésped trabaja directamente con las personas con VIH.

## LOS LOGROS DE LA INICIATIVA

Desde 2009, el trabajo de la iniciativa ha dado buenos frutos:

- ❑ 29 empresas se sumaron activamente como miembros de la iniciativa. Otras 30 compañías han participado de diferentes actividades.
- ❑ Las acciones han alcanzado a más de 113 mil empleados.
- ❑ Cada empresa se comprometió a retirar cualquier barrera que impida a una persona con VIH postularse y obtener un puesto de trabajo.
- ❑ 10 empresas ya cuentan con políticas, normas y guías internas para el manejo de casos donde el VIH esté presente.
- ❑ 15 empresas participantes han adherido a las diferentes campañas lanzadas por Fundación Huésped, como “Yo También”, “Día del Trabajo” y “No Discriminación”, sumando a más de 600 empleados.
- ❑ Más de 30 empresas en ocho países han firmado la “Declaración de empresas en respuesta al VIH/sida de América Latina y el Caribe: Cero nuevas infecciones por VIH, Cero muertes por sida y Cero discriminación”.
- ❑ 1.500 empleados han recibido capacitaciones presenciales.
- ❑ Se han realizado más de 150 comunicaciones dirigidas al personal en distintos formatos: boletín electrónico, revistas internas impresas, folletería, documentos digitales e intranet.
- ❑ En acciones de comunicación impresa generadas por las empresas se ha llegado a más de 2 millones de personas con folletería, notas en revistas, afiches y otros soportes.

- ▣ En recursos aportados por las empresas para proyectos específicos con la comunidad se ha cubierto a más de 10 mil beneficiarios en acciones de formación y promoción de la salud, sobre todo en población de jóvenes y mujeres en edad reproductiva.
- ▣ Se han realizado 9 acciones de voluntariado corporativo, apoyando a hospitales públicos, organizaciones comunitarias que trabajan con jóvenes y sexualidad y con niños infectados o afectados por el VIH.

## Los primeros años

Mucho se ha hecho en estos primeros años de vida de la iniciativa. Entre sus hitos más importantes se destacan...

**NOVIEMBRE 2009.** Desayuno de lanzamiento de la iniciativa.

**JUNIO 2010.** Se suma ONUSIDA Argentina a la coordinación de la iniciativa.

**OCTUBRE 2011.** Organizaciones de RRHH y RSE se suman como partners para implementar y socializar la iniciativa.

**MAYO 2012.** Recibe el Premio RSC Radio, en la categoría ONG.

**JUNIO 2012.** Primer evento anual de la iniciativa: se entregan los primeros tres Reconocimientos en Buenas Prácticas. En julio de 2013 se realiza el segundo evento. Participaron 110 empresas en cada uno.

**OCTUBRE 2012.** Primer desayuno con empresas miembro para compartir sus experiencias de trabajo. El segundo desayuno se realizó en marzo de 2013.

**NOVIEMBRE 2012.** Se lanza la “Declaración de empresas en respuesta al VIH/sida de América Latina y el Caribe: Cero nuevas infecciones por VIH, Cero muertes por sida y Cero discriminación” firmada por 30 empresas en 8 países y adherida por 13 organizaciones.

**MAYO 2013.** Empleados de empresas miembro firman la campaña del Día del Trabajo: “A mí me gusta trabajar en una empresa que no discrimina por VIH”.

**OCTUBRE 2013.** Desayuno con empresas del noreste argentino para ampliar la llegada de la iniciativa.

## LAS EMPRESAS QUE SON MIEMBRO



GRUPOGESTION

15<sup>+</sup>

GRUPO  
RHUO

RECURSOS  
HUMANOS  
ORGANIZADOS

HOTEL MADERO  
BUENOS AIRES



LA RURAL  
Predio Ferial de Buenos Aires

LEGADO  
MITICO

Pequeños Hoteles Emblemáticos

Level(3)<sup>®</sup> L'ORÉAL



ManpowerGroup<sup>®</sup>



ODEBRECHT



PEPSICO

randstad



SCIENZA  
ARGENTINA



STARBUCKS<sup>®</sup>



Taller technologies  
Global Agile Solutions

GRUPO  
TELECOM



zonaJobs.com



## ¿CÓMO SE IMPLEMENTA LA INICIATIVA?

No existe una única forma de implementar el programa. Con cada empresa, el equipo de Fundación Huésped diseña un plan de trabajo específico con base en su tamaño, necesidades y posibilidades de implementación, acompañándola en la realización de las actividades.

Por otro lado, la empresa que quiere ser miembro no tiene que pagar por los servicios, los materiales informativos (folletos, afiches, notas para boletines) para sus empleados, ni tampoco por las asesorías específicas que requiera.

### LOS COLORES DE LA PARTICIPACIÓN

A pesar de que con cada empresa Fundación Huésped diseña un plan de trabajo específico, el grado de involucramiento de las compañías es organizado y reconocido por la iniciativa. Así se han establecido tres niveles que permiten visualizar el compromiso de las organizaciones a la respuesta al VIH/sida en el país. Los mismos se explican a continuación.

**NIVEL I - ROJO. Empresa que ha firmado la “Declaración de empresas en respuesta al VIH/sida de América Latina y el Caribe: Cero nuevas infecciones por VIH, Cero muertes por sida y Cero discriminación”<sup>4</sup>.**

Este nivel implica un compromiso firmado por un directivo con potestad de hacerlo dentro de la empresa. En este nivel la empresa no ha realizado ninguna acción con sus empleados. Una vez firmada y enviada la carta, se subirá su logotipo y URL a la página donde están las empresas que han firmado la declaración. Al firmar la declaración, las empresas se comprometen, en líneas generales, a no discriminar a los empleados con o presuntamente con VIH y a difundir, en la medida de lo posible, información sobre prevención del virus y promoción de los derechos.



<sup>4</sup> El texto de la declaración se encuentra en <http://www.compromisolaboralvih.org/declaracion-1dic/>

**NIVEL 2 - PLATA.** Empresa miembro de la iniciativa. Además de haber firmado la declaración, esta empresa ha realizado por lo menos dos acciones en respuesta al VIH/sida. Estas acciones deben estar enmarcadas en los objetivos 1 y 2 de la iniciativa (la no discriminación y dar información y/o capacitación a sus empleados, familias, comunidad y/o cadena de valor). Una vez que la empresa ha realizado las actividades se le solicitará su logo y una breve descripción de la compañía para colocarlo junto a las 29 empresas miembro a la fecha.



**NIVEL 3 - DORADO.** Empresa con Reconocimiento en Buenas Prácticas en VIH/sida. Es una compañía que se ha destacado en la implementación de las acciones con sus empleados, familias, comunidad y/o cadena de valor. Se ha asegurado que la información y políticas de no discriminación han llegado al 100% de sus colaboradores. Asimismo, ha desarrollado alguna acción diferencial al resto de las empresas. El reconocimiento es un diploma firmado por el Sistema de Naciones Unidas en la Argentina, ONUSIDA y Fundación Huésped. Es entregado en el evento anual de la iniciativa<sup>5</sup>.



## LAS PYMES TAMBIÉN PUEDEN

Las pequeñas y medianas empresas creen que trabajar en iniciativas de RSE y especialmente de VIH es complicado y que sólo pueden y deben hacerlo las grandes compañías que tienen muchos recursos y empleados. Sin embargo, en Argentina muchos de los casos de discriminación por VIH se dan en este sector y por ello desde la iniciativa creamos<sup>6</sup> un modelo que facilita la incorporación de las PYMES. El mismo se presenta en el Cuadro 1.

<sup>5</sup> El listado de empresas reconocidas y las acciones que han realizado se presentan en el Anexo.

<sup>6</sup> La creación de parámetros del modelo de la iniciativa para aplicarla a PYMES fue creada en conjunto con alumnos del MBA del IAE Business School.

## CUADRO I. NIVELES DE INVOLUCRAMIENTO PARA PYMES

Objetivo	Plan de implementación	Entregables a la empresa	Beneficio - Impacto social	Recursos de la empresa	
<b>Nivel 1 – Rojo Firma de la Declaración</b>	Generar conciencia a nivel corporativo.	Completar un cuestionario on-line ( <a href="http://www.compromisolaboralvih.org/declaracion-1dic">www.compromisolaboralvih.org/declaracion-1dic</a> ) o coordinar una reunión con Fundación Huésped.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entrega de sello “Empresa libre de discriminación por VIH”.</li> <li>■ Se colocará el logo de la empresa en la página web de la iniciativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formar parte de las empresas asociadas a Fundación Huésped.</li> <li>■ Ser reconocida como empresa que busca dar respuesta al VIH/sida.</li> </ul>	10 minutos de confección del cuestionario.
<b>Nivel 2 – Plata Miembro de la iniciativa</b>	Extender la concientización y principios de la empresa frente a la no discriminación a gerentes y/o encargados de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Coordinar reunión con Fundación Huésped y la entrega de manuales de procedimientos.</li> <li>■ Planificación de acciones de comunicación y/o capacitación con mandos medios.</li> <li>■ Comunicación a empleados sobre el compromiso asumido.</li> </ul>	Folletos informativos, manual de procedimientos sobre no discriminación, derechos humanos y VIH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ser reconocida como empresa que aspira a cero discriminación por VIH/sida.</li> <li>■ Generar compromiso como parte de la cultura organizacional.</li> <li>■ Diseminar la propuesta internamente en la compañía.</li> </ul>	Reunión interna con grupo designado por la empresa.
<b>Nivel 3 – Dorado Empresa con Reconocimiento en Buenas Prácticas en VIH/sida</b>	Asegurar que el 100% de los empleados haya sido alcanzado por alguna vía de comunicación (capacitación-folleto).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plan anual de capacitación/información sobre VIH a todos los empleados.</li> <li>■ Desarrollo y presentación del plan de implementación anual.</li> <li>■ Selección de un referente para llevar a cabo la estrategia anual.</li> </ul>	Manual de procedimientos y/o banners/notas digitales y/o material impreso y/o cursos para los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contar con personas que promuevan activamente la información y no discriminación entre los empleados.</li> <li>■ Ser reconocida como empresa en respuesta al HIV/sida.</li> <li>■ Generar compromiso como parte de la cultura organizacional.</li> <li>■ Dar una respuesta efectiva a la epidemia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tiempo de capacitación: 1-3 horas.</li> <li>■ Disponibilidad de personal involucrado.</li> </ul>



## LAS ÁREAS LÍDER

La temática del VIH/sida muchas veces no es fácil de instalar, por lo que se requiere del consenso interno y la participación de las altas direcciones. Por ello, en primera instancia la participación en la iniciativa debe estar avalada por las más altas direcciones o jerarquías de las empresas.

La experiencia de las compañías que han logrado implementar la iniciativa en su interior demuestra que debe ser llevada adelante desde el área de Recursos Humanos. En empresas más grandes que cuentan con departamentos de Gestión del Talento, Diversidad e Inclusión, o Cultura y Desarrollo, serían éstas las más indicadas. Si la compañía cuenta con un equipo para el trabajo en RSE, se recomienda involucrarlos en todo el proceso de la implementación del programa y desde el inicio.

Es importante tomar en cuenta que quienes implementen la iniciativa al interior de las empresas deben tener un conocimiento adecuado sobre la temática y sensibilidad para abordarlo.

Estas áreas deberían involucrar además a las de Marketing, Comunicación Interna o Institucional, Relaciones Públicas y/o Relaciones Institucionales, así como a Legal y Médica.

Los aliados internos, a su vez, deben ser las áreas operativas, de ventas y/o producción, no sólo para reconocer el compromiso de la empresa, sino además porque para algunas actividades quizá se requiera tiempo de los empleados.

En caso de que RRHH no tenga el peso suficiente dentro de la empresa para implementar la iniciativa, se debe buscar quién o quiénes serían las áreas importantes que generen la posibilidad de sinergia para concretar las acciones y objetivos del programa.

## LAS CAPACITACIONES: LA MEJOR HERRAMIENTA

Las evaluaciones realizadas durante las capacitaciones indican que estas son la mejor herramienta para transmitir la información referida al VIH/sida y modificar las actitudes y conductas que las personas tienen frente a la infección, incluyendo la discriminación.

Cuando se sumen a la iniciativa, las empresas deben tener en cuenta lo siguiente para mejorar la implementación de capacitaciones:

- ❑ Vincular el VIH/sida con necesidades dentro del ámbito de trabajo. La comunicación debe invitar a los participantes de forma que se sientan tocados por el tema.
- ❑ Es mucho más eficaz la promoción de la capacitación si se hace de forma obligatoria a los empleados, ya que de lo contrario la participación será muy baja. También se pueden ofrecer beneficios que estimulen la participación.
- ❑ Motiva más a los empleados si la invitación es realizada por la dirección y después es promovida por su jefe directo.

Por otro lado, reconociendo que hay muchos tipos de empresas, con necesidades diversas, desde Fundación Huésped se han generado diferentes metodologías que se ajustan a las necesidades de las compañías. En el Cuadro 2 se presentan en orden de impacto (mayor valoración y funcionalidad).

CUADRO 2. METODOLOGÍAS DE LA INICIATIVA

Modalidad	Población / Duración	Comentarios
Capacitación presencial con formato de taller y ejercicios sobre situaciones posibles en el mundo del trabajo.	Mandos medios, gerentes, supervisores, líderes de cliente, gerentes de tienda. Tiempo estimado: 2 ½ a 3 horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Es la mejor metodología para alcanzar los objetivos de formación y de la iniciativa.</li> <li>❑ Se puede generalizar esta capacitación también a personal en general, pero en un espacio diferenciado al de los gerentes.</li> </ul>
Talleres sobre cómo hablar de sexualidad y VIH con los hijos.	Personal en general que son padres y/o familiares de los empleados. Tiempo estimado: 3 horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ No sólo permite a los empleados tener información necesaria para su propio comportamiento y lo que la empresa busca en relación a la salud y la no discriminación, sino que además lo ven como un tema que los beneficia en su vida cotidiana.</li> <li>❑ Este taller puede ir acompañado por un cuadernillo con información que los empleados pueden tener para cuando se les presenten dudas concretas.</li> </ul>

Modalidad	Población / Duración	Comentarios
Charla sobre VIH y derechos humanos vía conference call / webinar.	Mandos medios y población general. Tiempo estimado: 1 ½ hora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Permite alcanzar a mucha más población interna.</li> <li>▣ Facilita en casos donde hay varias filiales y se trabaja en diferentes provincias.</li> <li>▣ No permite un feedback más personal entre el capacitado y el capacitador.</li> <li>▣ No permite la realización de ejercicios clave en grupo.</li> </ul>
Charla básica presencial sobre temática básica relacionada con VIH y derechos humanos.	Toda la población, incluyendo gerentes. Tiempo estimado: 1 hora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Se puede hacer durante un evento donde está presente todo el staff de la empresa. Por ejemplo en reuniones de equipo de trabajo.</li> <li>▣ Al estar tanto jefes como otros empleados los participantes no se permiten realizar todas las preguntas o dudas por miedo a ser calificados por sus superiores.</li> <li>▣ Por el poco tiempo no permite profundizar sobre los distintos temas.</li> </ul>
Formación en profundidad para formar a sus propios capacitadores/ promotores internos, en VIH/sida, derechos humanos y salud sexual y reproductiva.	Población general / Gerentes. Tiempo estimado: 9 horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Si bien es la mejor capacitación en profundidad sobre la temática, solo es recomendable cuando la empresa ha asumido un compromiso tal que busca tener sus propios capacitadores o promotores internos.</li> <li>▣ Requiere más recursos, pero permite, por otro lado, que la empresa tenga sus propios recursos.</li> </ul>
E.learning. Fundación Huésped otorga los contenidos y la empresa diseña y customiza la información al sistema Intranet propio de la empresa.	Mandos medios (obligatorio en 1ª fase). Población general (optativo en 2ª fase). Tiempo estimado: 45 min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Permite alcanzar a mucha más población interna.</li> <li>▣ Facilita en casos donde hay varias filiales y se trabaja en diferentes provincias.</li> <li>▣ Es más rígida y no permite un ida y vuelta entre el capacitado y la información.</li> </ul>

## Una mirada a la capacitación

Aunque la especificidad del temario depende de la metodología que se implemente en las capacitaciones, los objetivos que se buscan alcanzar suelen ser los siguientes:

- ❑ Revisar los mitos y tabúes que los participantes y el público general tienen en relación al VIH/sida.
- ❑ Otorgar información actual y científica sobre la epidemia del VIH, su transmisión, la epidemiología, los avances bio-médicos y sociales, así como la legislación actual en la materia.
- ❑ Identificar el ámbito laboral como un espacio que no discrimina y que debe ser inclusivo para las personas con VIH.

Los temas más frecuentes que se desarrollan son:

- ❑ Qué es el VIH y el sida, forma de transmisión y prevención.
- ❑ Test de detección del VIH.
- ❑ Avances biomédicos frente al VIH/sida.
- ❑ Epidemiología: ¿Dónde estamos frente a la epidemia?
- ❑ Qué son el estigma y la discriminación y cómo enfrentarlos.
- ❑ Derechos humanos y leyes nacionales vinculadas con la temática.
- ❑ Qué hacer en una empresa frente a situaciones vinculadas con el VIH y el sida.

***“Nuestro fuerte en este programa consiste en llegar a nuestros más de 600 clientes, nuestras búsquedas se orientan a operarios y reposidores, con lo cual logramos sensibilizar en los temas de VIH/sida a una población importante”, Grupo Gestión.***

→ En las capacitaciones se ha llegado a comprobar hasta un 80% de cambio de actitud de los participantes frente al VIH y a las personas que viven con el virus; además mejora en más de un 95% el manejo de la información correcta frente a la temática.

## BAJOS COSTOS Y BENEFICIOS PARA TODOS

Las empresas que son parte de la iniciativa reconocen el bajo costo en recursos (humanos, materiales y económicos) a la hora de implementar esta iniciativa. Sin embargo, los beneficios son muchos y diversos:

- ❑ **Contribuir con una causa social.** Ayudan a la reducción de nuevas infecciones por VIH, muertes por sida y a eliminar la discriminación en su organización.
- ❑ **Asistencia técnica gratuita.** Reciben materiales informativos de cualquier tipo, formación y acompañamiento por casos particulares.
- ❑ **Apoyo y asesoramiento.** Por parte de Fundación Huésped, en la sistematización, monitoreo y evaluación de las acciones implementadas.
- ❑ **Invitaciones a reuniones y mesas de trabajo.** Para compartir experiencias y mejorar la implementación de sus propias acciones y programas.
- ❑ **Recibir información estratégica.** Con temas de actualidad referidos al VIH/sida en el mundo laboral, buenas prácticas implementadas por diferentes empresas, conclusiones de jornadas y congresos.
- ❑ **Visibilización.** En distintos medios de difusión y comunicación digital de alcance nacional y/o regional (América Latina). Se visualiza como una empresa que respeta los derechos humanos y los valores sociales vinculados con el VIH/sida.
- ❑ **Reconocimiento en Buenas Prácticas en VIH/sida.**
- ❑ **Dan respuesta a temas nacionales e internacionales.** Además, suman acciones a los indicadores de cumplimiento de Pacto Global, ISO 26000 y Global Report Initiative (GRI)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Esto se desarrolla con más detalle en el Anexo.

▣ **Mejorar la salud.** Las medidas mejoran, previenen y promueven la salud de los empleados, incrementando los conocimientos y reducción de mitos y prejuicios en relación al VIH/sida.

▣ **Cambios positivos en relación a los valores de la empresa.** Se ve a la organización como un espacio donde se acepta la diversidad, que es inclusivo y que les brinda información para proteger su salud.

▣ **Mejorar la performance de un colaborador que vive con VIH.** Al verse inmerso en una organización libre de discriminación y preocupada por el tema, mejorará su desempeño y el trabajo en equipo. Además impactará en su salud y la adherencia a su tratamiento médico.

▣ **Más herramientas de gestión.** En el caso de gerentes y mandos medios, se les otorga herramientas para gestionar el trabajo de los equipos, promoviendo la igualdad y la no discriminación.

▣ **Nuevos temas sociales.** Al trabajar en VIH/sida permite a las empresas poder hablar de otros temas sociales, como la violencia hacia la mujer, la diversidad sexual, el género, la igualdad y los derechos humanos.

▣ **Contexto contenedor.** Los empleados comenzarán a acercar sus inquietudes y denuncias por discriminación al interior de la empresa en un contexto que les provee contención y posibilidad de resolución en el marco de la ley y los derechos humanos.

## Buena sinergia

Fundación Huésped cuenta con una trayectoria de casi 25 años y es un referente científico y social en la temática. Además, para las empresas trabajar con una organización social es bueno porque:

- ▣ Facilita materiales e información ya diseñada y preparada para el sector empresarial, entendiendo al público objetivo.
- ▣ Genera vínculos estrechos y una rápida respuesta a las necesidades y consultas, permitiendo la sustentabilidad y continuidad de la iniciativa.

- ❑ Genera confianza en los empleados, ya que es una organización referente en el tema la que les habla.
- ❑ Permite ahorrar recursos humanos, económicos y materiales ya que todo ya ha sido investigado y diseñado.

**“Debemos destacar el apoyo de Huésped y creo que es muy importante el capital de la marca para esta iniciativa. Hay que aprovecharla más”, Telecom.**

## DERRUMBANDO MITOS

Desde 2009, cuando las 29 las empresas comenzaron a sumarse a la iniciativa, han debido hacerlo derrumbando mitos preexistentes frente al VIH/sida. En el Cuadro 3 se sistematiza y responde a esas falsas creencias.

CUADRO 3. MITO VS REALIDAD	
MITOS DE LAS EMPRESAS FRENTE AL VIH/SIDA	
MITOS	REALIDAD
<i>Es necesario que la empresa y los colegas de trabajo sepan si un colega vive con VIH.</i>	❑ No hay ninguna razón objetiva para que la empresa o los colegas de trabajo sepan si un compañero vive con VIH. Este mito está basado en miedos y desinformación, además de que viola la ley y los principios de confidencialidad.
<i>Una persona con VIH falta más al trabajo y tiene menos capacidades para desarrollar sus tareas.</i>	❑ El VIH es una infección crónica que, con el tratamiento adecuado, permite tener una vida y desarrollo igual a cualquier otro ciudadano. Una persona con el virus no falta más que otro trabajador que pueda enfermarse y sus capacidades son las mismas que la de todas las personas para desarrollar cualquier tarea.

MITOS	REALIDAD
<p><i>Una persona con VIH es un riesgo para sus compañeros de trabajo.</i></p>	<p>❑ Solo hay tres vías de transmisión del virus: sexual, por sangre y de la madre al hijo durante el embarazo, el parto o la lactancia y las tres son prevenibles. En caso de accidentes de trabajo se usan los mismos procedimientos para cualquier persona.</p>
<p><i>Una persona con VIH cuesta más a la empresa.</i></p>	<p>❑ Todo el tratamiento médico está cubierto por el Plan Médico Obligatorio y no tiene costo ni para la empresa ni para la persona. Y no hay ningún otro gasto que se tenga que hacer frente a un empleado con VIH.</p>

## MITOS DE LAS EMPRESAS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA INICIATIVA

MITOS	REALIDAD
<p><i>“Nos parece muy importante la problemática pero va a insumir mucho tiempo y dinero”.</i></p>	<p>❑ La iniciativa es gratuita para las empresas. Además, quienes lo han implementado perciben el bajo costo (en recursos económicos y de tiempo) que implica desarrollar el programa, en relación a los beneficios que trae.</p>
<p><i>“Es un tema muy importante pero muy sensible. Tenemos miedo que las personas reaccionen mal. No sé si estamos preparados como organización”.</i></p>	<p>❑ No hay registro de resistencias recibidas o percibidas por parte de los empleados en relación al desarrollo del programa. El nivel de participación e interés demostrado es alto.</p>



MITOS	REALIDAD
<p><i>“Solos no vamos a poder. No contamos con el conocimiento necesario”.</i></p>	<p>▣ Cuentan con el apoyo y aval de una organización especializada en la temática. El sostén necesario lo tendrán a lo largo del tiempo desde la Fundación Huésped.</p>
<p><i>“Habrá funcionado en empresas más grandes o más desarrolladas... si se quiere hacer lo mismo acá no va a funcionar”.</i></p>	<p>▣ El programa se define de manera específica en cada organización, sin importar su tamaño: por dónde comenzar y qué hacer no son problemas; desde Fundación Huésped se diseñará el programa ajustado a cada empresa. No hay prerequisites ni pasos obligatorios a cumplir. El diseño es 100% customizado.</p>
<p><i>“La problemática del VIH/Sida es demasiado específica... entendemos que es una temática importante a nivel de la salud, pero no veo en qué puede contribuirnos a nosotros”.</i></p>	<p>▣ Trabajar en este programa permite que la empresa desarrolle una cultura más abierta a la diversidad y menos proclive a la discriminación en diversos temas y no solo en lo referido al VIH/sida. Además contribuye a una causa que sigue generando impacto en la sociedad.</p>
<p><i>“Para otras empresas es fácil ya que tienen el mandato de sus casas matrices o cuentan con programas de RSE”.</i></p>	<p>▣ Varias empresas miembro de la iniciativa son nacionales, medianas y pequeñas que no cuentan con departamentos de RSE. Con estas empresas es más fácil implementar las acciones ya que no requieren permisos internacionales o de demasiados pasos burocráticos internos.</p>

## 4. APRENDER DE LA EXPERIENCIA

En este capítulo se sintetizan los hallazgos más importantes de la sistematización realizada por consultoras expertas y externas a Fundación Huésped sobre el trabajo conjunto entre la fundación y las empresas en el marco de la iniciativa. A continuación se sistematizan las lecciones aprendidas y las buenas prácticas con el objetivo de facilitar la implementación de la iniciativa en otras compañías.

*“A un par le sugeriría que tenga el apoyo de la alta dirección. Garantizarse el respaldo. Todo lo que hemos hecho es implementable en otros lugares. Lleva poco tiempo, no lleva dinero”, Level 3.*

### CONSIDERACIONES Y CONSEJOS ANTES DE EMPEZAR LA IMPLEMENTACIÓN

- ❑ Sería recomendable contar con diagnósticos sobre conocimientos y actitudes sobre el tema por parte de los empleados al inicio de la iniciativa, de manera de poder medir luego la eficacia en términos de aprendizajes y cambios de actitudes y comportamientos.
- ❑ Antes de iniciar con las acciones de información y/o capacitación a todos los empleados es importante haber alcanzado a las gerencias y mandos medios, así como a quienes tienen a su cargo equipos con información pertinente al compromiso realizado por la empresa. Con esto se evitan posibles situaciones de discriminación.
- ❑ Ir de menor a mayor. Es decir, comenzar con acciones pequeñas, como materiales informativos y compromisos de directivos para ir sondeando el clima interno y la receptividad de la temática. Con el tiempo ir aumentando el impacto y alcance de las acciones. Hay empresas que han realizado desde el inicio acciones de alto impacto, pero siempre incluyendo en primer lugar a sus mandos medios.
- ❑ No realizar una sola acción de manera aislada en un solo momento en el año, aunque esta sea de alto impacto. La temática debe estar presente a lo largo del año, ya sea mediante materiales de comunicación e información, capacitacio-

nes, campañas u otros elementos. Solo así se logrará que el tema permee en toda la empresa. Se recomienda que por lo menos haya dos acciones al año.

▣ Las buenas prácticas están relacionadas con cambios de comportamiento y la creación de nuevas “conductas inclusivas”. Por ello es importante tener en cuenta que la empresa tomará un camino hacia el cambio.

▣ Todos pueden aportar. Nadie tiene toda la información y conocimiento sobre el tema y es indispensable lograr el involucramiento activo de todos, ya que algunos empleados pueden sentirse lo suficientemente motivados como para ser los promotores y responsables de implementar el trabajo al interior de la empresa. Para ello deberán contar con la confianza de los directivos, así como con los recursos necesarios para implementarlo.

## El cambio dentro del cambio

En momentos donde las empresas se ven frente a crecimientos y o cambios estructurales, es importante que el área o persona responsable de implementar la iniciativa no elimine la temática de su agenda. Y aun cuando no se puedan realizar las acciones en ese momento, pensar, en el marco de la reestructuración, cuándo se podrán comenzar a implementar.

De la misma manera, es importante que no solamente una persona sea la encargada e informada sobre la implementación de la iniciativa y las acciones planificadas, ya que si esa persona se va de la empresa o tiene licencias, el programa puede caerse, al igual que los logros y el impacto de la empresa.

## LECCIONES APRENDIDAS PARA IMPLEMENTAR MEJOR

El Cuadro 4 presenta las lecciones aprendidas a lo largo de cuatro años de trabajo. Han sido identificadas por algunas de las empresas participantes y permiten dar elementos a otras compañías para facilitar su incorporación en la iniciativa.

Estas lecciones están redactadas con una descripción general y con una columna que propone algunas actividades vinculadas con esta lección aprendida.



Es importante recordar que no es obligatorio el hacer todo, simplemente es un camino que se muestra para mejorar la ejecución de la iniciativa.

CUADRO 4. LECCIONES APRENDIDAS

Lecciones aprendidas	Descripción	Acciones sugeridas
<b>Sobre el Objetivo 1:</b> Eliminar la discriminación hacia las personas con VIH en el ámbito laboral.		
<p><b>1ª Lección aprendida -</b> Orientación institucional de la alta dirección vinculada al compromiso con la iniciativa.</p>	<p>Se refiere a contar con los principales líderes de la organización involucrados y comprometidos con la importancia de desarrollar este tipo de programas.</p> <p>Algunos indicadores responden a lo enunciado en Pacto Global, Empresas por los Derechos Humanos, ISO 26000 que se articulan con GRI4 (ver tabla en el Anexo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Firma de Carta Compromiso, informando a la gerencia y/o resto de empleados.</li> <li>■ Gestionar el respaldo de la alta dirección (CEO, Comité Directivo).</li> </ul>
<p><b>2ª Lección aprendida –</b> Estímulo hacia una cultura organizacional sensible a la no discriminación.</p>	<p>Más allá del compromiso puntual de los líderes, debe fomentarse una cultura sensible a estas temáticas, ya que es la transmisión de la cultura organizacional la que se considera importante en una empresa. De esta manera se asegura que todos los integrantes, inclusive los nuevos, estén informados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contar con líderes que practiquen y fomenten la inclusión.</li> <li>■ Estimular desde la alta dirección altas expectativas sobre los resultados de la iniciativa: creación y/o integración de la problemática del VIH en comités o grupos de trabajo.</li> <li>■ Impulsar una comunicación basada en el trato igualitario.</li> <li>■ Incluir en la declaración de valores organizacionales alguno relacionado con la temática de la diversidad, la no discriminación, el respeto por las diferencias o temas de VIH/sida.</li> <li>■ Capacitar a gerentes, mandos medios y personal a cargo de equipos en la temática.</li> <li>■ Difusión de información referida al VIH/sida y sus implicaciones en el ámbito laboral.</li> </ul>

Lecciones aprendidas	Descripción	Acciones sugeridas
<p><b>3ª Lección aprendida -</b> Establecimiento de estrategias para la no discriminación en la incorporación de personal, involucrando especialmente al personal de RRHH y a la línea gerencial, en los temas de VIH.</p>	<p>Especificar acciones a llevar adelante y conductas a evitar, alineadas con la no discriminación en la selección de personal y entrevistas laborales.</p> <p>Hace referencia al grado de involucramiento y participación de las personas, con especial foco en quienes trabajan en RRHH y quienes tienen personal a cargo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Identificar, en los distintos procesos de las políticas y programas de RRHH, cómo instrumentar acciones relacionadas específicamente con el tema.</li> <li>▣ Involucrar al personal de la empresa en los procesos de diseño y ejecución de los cuestionarios, encuestas y evaluación de las respuestas.</li> <li>▣ Diseñar encuestas y/o cuestionarios simples a ser contestados por las diferentes áreas del personal de la empresa, en especial de RRHH (capacitación: selección, promociones) con preguntas sobre temas de VIH/sida.</li> <li>▣ Diseñar políticas y procedimientos sobre cómo actuar frente a empleados que se acerquen comentando su situación de VIH/sida y ser socializados con los gerentes y personal que tenga a su cargo equipos de trabajo.</li> </ul> <p>Para cuando se detecta un caso tener una guía que les permita actuar con base en la ley y la no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Capacitación al personal de RRHH (en especial selección) incorporando entrenamiento y difusión de temas de la Ley Nacional del Sida y de no discriminación.</li> <li>▣ No incluir el test de VIH en los exámenes pre-ocupacionales para que las personas con VIH puedan ingresar sin este limitante.</li> </ul>

Lecciones aprendidas	Descripción	Acciones sugeridas
<b>Sobre el Objetivo 2:</b> Implementar estrategias de información y/o capacitación sobre el VIH/sida y promoción de los derechos humanos con empleados, sus familias, la comunidad y su cadena de valor.		
<p><b>4ª Lección aprendida</b> – Implementación de capacitaciones sobre la problemática VIH/sida y el ámbito laboral en todos los niveles.</p>	<p>Hace referencia a las instancias de formación en relación a la problemática dentro de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Implementar talleres de capacitación generales de la problemática y específicos en cuanto a su relación con el ámbito de trabajo al personal.</li> <li>▣ Ampliar las capacitaciones no sólo al personal, sino a las familias.</li> </ul>
<p><b>5ª Lección aprendida</b> – Utilización de diferentes medios de comunicación para informar y recibir información.</p>	<p>Se asocia especialmente a lograr visibilidad de la iniciativa dentro de la empresa, ampliar la información sobre VIH/sida y derechos humanos a los empleados, así como ampliar los medios de contacto con el personal y también poder realizar el seguimiento una vez realizadas las actividades, a través del sitio web, redes sociales, boletines, folletería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Difundir material de educación y prevención elaborado por terceros (ONG, Estado) o por la empresa, en las oficinas, locales, centros de atención, etc.</li> <li>▣ Incluir actividades especiales sobre el tema.</li> <li>▣ Implementación de canales formales anónimos y confidenciales de denuncia sobre situaciones de discriminación.</li> <li>▣ Convocar al personal a reuniones informativas sobre el tema.</li> </ul>
<p><b>6ª Lección aprendida</b> – Establecimiento de relaciones con el personal, sus familias, la comunidad y la cadena de valor, incorporando la problemática del VIH/sida.</p>	<p>Hace referencia a la necesidad de implementar acciones vinculadas con la iniciativa hacia afuera de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Impulsar charlas y jornadas de sensibilización con familiares, clientes, proveedores, etc.</li> <li>▣ Elaboración de guías y cuadernillos destinados a las familias de los empleados.</li> <li>▣ Elaboración de materiales de comunicación y difusión para la comunidad o los clientes.</li> <li>▣ Realizar acciones de socialización de la iniciativa y del tema con clientes y proveedores (cadena de valor).</li> <li>▣ Apoyar acciones sociales de ONG vinculadas con el tema, sea mediante la donación de recursos humanos, materiales o económicos o a través acciones de voluntariado corporativo.</li> </ul>

## ANEXOS Y REFERENCIAS

### EMPRESAS QUE HAN RECIBIDO EL RECONOCIMIENTO EN BUENAS PRÁCTICAS EN VIH/SIDA

#### BRINK'S ARGENTINA



Brink's Argentina es subsidiaria de Brink's Incorporated, empresa líder mundial en el transporte, procesamiento y custodia de valores, con presencia en más de 50 países. Brink's Argentina cuenta con más de 1.200 empleados en todo el país y 15 sucursales.

Su compromiso se enmarca en el Enunciado de la Política Global de la empresa relacionado a los principios que se han adoptado para promover su participación en la lucha contra el VIH/sida. Inició sus acciones en VIH en Argentina en 2009 al poner el lazo rojo en sus camiones junto al lema “La prevención es la mejor protección”, en el marco del Día Mundial del Sida. Apoya con insumos y acciones de voluntariado al Servicio de Pediatría del Hospital Muñiz. La empresa ha enfocado sus esfuerzos en la prevención de la transmisión del VIH de la mamá al bebé mediante la distribución de folletos en vía pública (2009) y en hospitales públicos (2011). Además, publicó el “Manual para empleados sobre VIH en el espacio laboral”, que fue distribuido a todos sus empleados y fue acompañado con un taller a sus mandos medios. También se sumó a la campaña global “Doy la cara al SIDA” de la GBCHealth, de la cual es socia.

#### GRUPO GESTIÓN LABORAL



Desde 1997 otorga servicios integrales de Recursos Humanos, ofrece cobertura de personal temporario a más de 600 empresas y brinda oportunidades a más de 13 mil trabajadores. Grupo Gestión inició sus acciones en respuesta al VIH/sida en 2012. Su primer compromiso fue la firma, por parte del presidente y 21 gerentes y

directores, de la Declaración de empresas en respuesta al VIH/ sida. La declaración fue difundida entre todos los empleados. También, realizaron acciones de comunicación tanto interna, para más de 300 empleados, como externa mediante sus redes sociales y carteleras en sus 26 sucursales. Fueron más de 25 comunicaciones que han abarcado información relacionada con la prevención, aspectos biomédicos de la infección, atención en salud, derechos humanos y leyes. Por último, se sumó a las campañas “Yo También” y “Día del Trabajo” de Fundación Huésped.

## IBM ARGENTINA



Es una empresa líder en la investigación, desarrollo y fabricación de las tecnologías de la información. Comenzó sus acciones antes de que la iniciativa naciera, a través de la donación de dos servidores para la digitalización de las historias clínicas del Hospital Fernández. En 2012 se realizaron cuatro acciones de voluntariado corporativo en la organización Querubines y en los hospitales Posadas y Paroissien con niñas y niños infectados o afectados por el VIH, de los que participaron más de 200 personas. Además, personal de la compañía capacitó a más de quince personas de seis ONG en respuesta al VIH/sida en elaboración de proyectos y manejo de redes sociales. Gracias a un aporte económico a Fundación Huésped se llevó adelante el programa “Desarrollo integral de una estrategia de comunicación en nuevas tecnologías para la salud por y para jóvenes” que permitió capacitar a 30 jóvenes promotores, de seis organizaciones de Moreno, Morón, Lomas de Zamora y Almirante Brown pertenecientes a la Red de Jóvenes por la Salud, en el uso de redes sociales, nuevas tecnologías y radio.

## JOHN FOOS



Nació en 1966 y, actualmente, tiene presencia en 23 países de América y 5 plantas de fabricación, incluyendo una en la Argentina. A partir de un caso presentado en la empresa, la Dirección de Recursos Humanos junto al Responsable de Planta y el Departamento de Salud coincidieron en que era necesario informarse para poder responder adecuadamente y sin discriminación, a la situación que enfrentaban. El propio dueño de la empresa apoyó la idea de que los 220 empleados tuvieran una capacitación de una hora, asumiendo el costo del pago del tiempo extra y



almuerzo para los participantes. Por último, más de 170 empleados se sumaron a la campaña de no discriminación del “Día del Trabajo”.

## L'OREAL ARGENTINA

## L'ORÉAL

En 2007, L'Oreal Argentina lanza en conjunto con Fundación Huésped el Programa “Peluqueros del mundo contra el VIH/sida” que se propone mejorar el acceso a la educación preventiva sobre el VIH a través de los profesionales de la peluquería. Para tal fin, aprovechando la red de educación profesional de L'Oreal, a todos sus programas de formación se agregó un módulo sobre VIH. Al mismo tiempo, la empresa pasa a asumir los costos de la línea gratuita de Fundación Huésped (0800 222 HUESPED) que se mantiene hasta el momento. En 2009 lanza, en conmemoración del Día de la Mujer, la campaña de recaudación “Una mecha, una esperanza” con un evento en cuatro puntos de la ciudad de Buenos Aires. El 1 de diciembre de 2011 lanzó la campaña “Los peluqueros se movilizan, ¿y vos?” en un evento masivo realizado en la Plaza San Martín en el que profesionales realizaban servicios de peluquería a cambio de un compromiso de donación a la Fundación Huésped.



**STARBUCKS**

## STARBUCKS ARGENTINA

Desde el inicio de sus operaciones en el país, Starbucks se comprometió con la respuesta al VIH. En 2009 capacitó a todos sus empleados en la temática y a partir de 2012 todo nuevo integrante que entra en la empresa recibe una capacitación de una hora. Elaboró un cuadernillo con la información básica y tiene un protocolo de respuesta en la temática al que pueden acceder sus empleados vía intranet. Ha realizado durante tres años consecutivos (2009, 2010 y 2011) acciones en el marco del 1 de diciembre en todas sus tiendas bajo el lema “#YoTambien #SbuxTambién se suman a la respuesta al VIH”. Sus gerentes de tienda han sido capacitados como referentes en la temática. Ha realizado campañas de comunicación en tiendas con afiches para fechas específicas y folletos que sus clientes pueden tomar gratuitamente de sus condimenteras. Apoyó a la Red de Jóvenes por la Salud en la realización de acciones de prevención del VIH entre jóvenes en las que participaron algunos de sus integrantes.

## SCIENZA ARGENTINA



Es una empresa con destacada trayectoria en el sector de la salud dedicada a la venta, distribución y gerenciamiento de medicamentos para tratamientos oncológicos, VIH, trasplantes y terapias especiales. Comenzó sus acciones en respuesta al VIH en 2010 con la colocación de una gigantografía en su edificio, acción que repitió todos los años en el marco del Día Mundial del Sida. La empresa diseñó y socializó con sus empleados un manual de procedimientos relacionado al VIH. Por otro lado, se sumó a la campaña “Yo También” de Fundación Huésped y entregó a sus 380 empleados una postal con información referida al Día Mundial del Sida 2012.

## GRUPO TELECOM ARGENTINA



Es una de las compañías líderes de telecomunicaciones del país con sus marcas asociadas: Personal y Arnet. Comenzó sus acciones en respuesta al VIH/sida en 2011 a partir de una nota en su revista interna que se entrega a sus 16.800 empleados. A la fecha, se han realizado ocho notas relacionadas con la temática. Además, se capacitó a más de 40 gerentes y líderes de cliente interno en talleres para responder adecuadamente a las situaciones que se les pudieran presentar relacionadas con el VIH/sida. Socializó a la totalidad de empleados el “Manual para colaboradores sobre VIH en el mundo laboral” que marca la posición de la empresa frente a la no discriminación. Por otro lado, acompañados por Fundación Huésped, diseñaron un cuadernillo para las familias sobre cómo hablar de VIH con sus hijos. Además, se confeccionó un e.learning que permitirá que una mayor cantidad de empleados pueda acceder a información sobre VIH/sida.

# MANUAL PARA EMPLEADOS SOBRE VIH EN EL ESPACIO LABORAL

Un manual o guía de procedimientos interno es para la empresa, sobre todo para los gerentes y personal con equipo a cargo, una herramienta idónea que los ayudará a responder frente a situaciones vinculadas con el VIH/sida.

La siguiente sección, elaborada en formato de preguntas y respuestas, ha sido la base para los manuales que algunas empresas miembro han implementado.

## **¿Qué hacer si nos enteramos de que un compañero de trabajo tiene VIH?**

Si te enteraras de que un compañero de trabajo tiene VIH, en ningún caso debe develarse esta información, ya que forma parte de la esfera de privacidad de las personas. Del mismo modo, no existe obligación legal de notificar la infección.

Recordá que el contacto y tipo de vínculo que se da en el ámbito laboral con una persona con VIH no tiene riesgo de transmisión del virus. Se le debe tratar como a cualquier otro empleado.

El derecho a la intimidad es un derecho que se encuentra protegido por nuestra Constitución Nacional y en normas específicas de nuestro sistema de derecho. La Ley Nacional de Sida 23.798 y su decreto reglamentario 1.244/91 establecen la obligación de guardar confidencialidad. Toda persona que tome conocimiento de que otra se encuentra infectada por el virus VIH o se halle enferma de sida, tiene prohibido revelar dicha información y no puede ser obligada a suministrarla.

## **¿Es necesario hacer el test de VIH en exámenes pre-ocupacionales o exámenes de salud periódicos a los empleados?**

El saber si un empleado vive con VIH no tiene ningún beneficio para la empresa. Además estaría violando el derecho a la privacidad e intimidad de la persona. Por

ende, las empresas no deben realizar de forma voluntaria, ni escondida, la prueba del VIH a sus empleados o potenciales empleados.

Sí recomendamos que las empresas realicen acciones de difusión promoviendo que el empleado se realice el test de VIH en sus centros de salud, cuidando la voluntariedad y confidencialidad. Además, en todo el territorio nacional es gratuito en hospitales públicos.

### **¿Se requiere notificación de un empleado cuando sabe que vive con VIH?**

No, la Ley Nacional de Sida protege la confidencialidad de las personas. Es por ello que ningún actor social, laboral ni familiar puede exigir a una persona con VIH que lo revele. Es importante recordar que la infección por VIH no genera ningún factor que inhabilite a la persona a realizar un trabajo y que tampoco es un riesgo para sus compañeros.

### **¿Qué hacer si el empleado insiste en notificar que vive con VIH?**

Existen personas que sienten una necesidad de notificar a su empleador que viven con VIH, más allá de que no tiene por qué hacerlo. En estos casos recomendamos lo siguiente:

- 1)** Si lo hace por carta documento, responder aclarando que no era necesario que lo haga, que esta situación no cambia su contrato laboral o actividades (a menos que sea necesario para mantener la salud de la persona) y que se guardará la confidencialidad necesaria.
- 2)** Si se le comunica a un superior inmediato o personal del área de RRHH, busquen empatizar con la situación que está viviendo esa persona, recordando que si bien la infección por VIH no es mortal con el tratamiento adecuado, sigue siendo un fuerte impacto psico-social para la persona. Además puede responderle de forma similar a lo que se plantea en el punto 1 (arriba).
- 3)** Desde Fundación Huésped ponemos a disposición los servicios de apoyo psicológico y contención que son gratuitos para las personas que lo requieren. Puede comunicarse gratuitamente al 0800-222-HUESPED (4837).

## ¿Qué actos se consideran discriminatorios?

Por parte de la empresa:

- ❑ Realizar el test de VIH en estudios pre-ocupacionales o cualquier otro examen de salud de la empresa.
- ❑ Pedir al empleado que notifique su diagnóstico por VIH al área de RRHH o cualquier otra área.
- ❑ Violar la confidencialidad, socializando el diagnóstico de un empleado con otras personas al interior de la compañía, con gerentes o con el equipo.
- ❑ No otorgar los mismos beneficios que la empresa otorga a todos sus empleados.
- ❑ Generar distinción en las tareas a realizar, pago u otros aspectos de la vida laboral.
- ❑ Menos oportunidades en las oportunidades de promoción o salario.
- ❑ No prevenir o sancionar el abuso psicológico de compañeros de trabajo y hacer como que no pasa nada.

Por parte de los empleados:

- ❑ Puede tomar la forma de bromas, susurros/chismes, habladurías, chantaje, extorsión, insultos, marginación o el uso de información personal/privada con el fin de degradarlo, es decir un “bullying psicológico” que le hace sentirse menospreciado y vulnerado.

Se deben evitar por todos los medios los daños producidos por efecto de prácticas discriminatorias que generan estigmatización, aislamiento y exclusión de las personas que tienen VIH. Además puede tener un costo monetario para la empresa si se llega a juicio.



La discriminación puede producir la afectación de la salud de las personas con VIH, así como su autoestima y rendimiento. El respeto en el ámbito laboral fomenta la solidaridad y el bienestar de las personas.

La Ley 23.592 prohíbe todo acto discriminatorio; se consideran tales las acciones u omisiones discriminatorias determinadas por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

### **¿Qué debo responder cuando otros empleados me preguntan por qué no se avisó que esa persona vive con VIH?**

La obligación de los empleadores es cuidar el principio de confidencialidad, con lo cual están respetando la ley al no informar a nadie (en caso de que el empleador sepa que uno de sus empleados vive con VIH) de la situación de salud de esa persona.

### **¿Qué hacer ante un accidente laboral?**

En caso de que ocurriera un accidente laboral, es importante destacar que las medidas de seguridad no deben cambiarse según la persona, ya que cualquier infección –más allá del VIH– puede transmitirse a través de la sangre (de hecho hay virus y bacterias que son más infecciosos que el VIH).

Siempre deben utilizarse guantes de látex como elemento de protección y notificar el accidente en forma inmediata a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

## ¿Hay un régimen de licencias por enfermedad diferenciado?

No, las licencias médicas son las mismas para todos los trabajadores, sólo se diferencian teniendo en cuenta la antigüedad en el trabajo y las cargas familiares. Sin embargo, la infección por VIH genera un alto impacto en la salud mental de algunas personas, por ello se recomienda que se revise cada caso en particular y empatizar con las necesidades de esa persona.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 establece el régimen de licencias por enfermedad.

### ***La empresa ofrece ayuda para la adherencia al tratamiento de VIH a sus empleados.***

Una buena adherencia al tratamiento implica, entre otras cosas, tomar la medicación indicada en un horario determinado. Hay algunos medicamentos antirretrovirales que necesitan conservar la cadena de frío hasta la hora de su ingesta.

La empresa puede respetar esta adherencia y apoyar a la personas (en caso que se sepa que vive con VIH) para cuidar su salud.

## TO DO LIST

### GUÍA DE AYUDA A LAS EMPRESAS

La siguiente tabla permitirá revisar el avance de las empresas en las acciones realizadas.

OBJETIVO/ACTIVIDAD	REALIZADO	NOTAS
<b>OBJETIVO I</b>		
Firma de la Declaración		
Comunicación a mandos medios sobre el ser parte de la iniciativa y la no discriminación		
Manual interno sobre VIH		
Capacitación a mandos medios		
Comunicar al total de los empleados que se sumaron a la iniciativa		
Comunicar a todos los empleados que no se realiza el test de VIH en ningún momento		



OBJETIVO/ACTIVIDAD	REALIZADO	NOTAS
<b>OBJETIVO 2</b>		
Información sobre VIH (folleto, boletín, <i>flyer</i> , afiche, revista, etc.) a empleados		
Capacitación sobre VIH a empleados		
Acción de voluntariado o en oficinas sobre VIH		
Información y/o taller para familiares		
Acción o información para la comunidad		
Acción o información para la cadena de valor		
Apoyo con recursos económicos, humanos o materiales para la respuesta al VIH/sida		
<b>OBJETIVO 3</b>		
Link a web de empresa donde las personas que viven con VIH pueden subir su CV		

# MARCO GLOBAL EMPRESARIAL RELACIONADO CON EL VIH

En este apartado se hace una síntesis de algunos de los marcos internacionales que tienen relación operativa con la iniciativa de empresas y VIH. Esto permitirá a las compañías poder reconocer que sus acciones tienen un correlato e impacto con objetivos globales.

En primer lugar se presentan los marcos internacionales planteados por el Sistema de Naciones Unidas: el Pacto Global; los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos; la Declaración Cero elaborada en la estrategia Llegar a Cero, de ONUSIDA, y las Recomendaciones de la OIT sobre el VIH/sida en el mundo del trabajo. En segundo lugar se abordan los marcos de operación de las empresas: las Normas ISO 26000 y el Global Report Initiative (GRI).

Para cerrar este apartado del Anexo se ponen en relación los marcos internacionales y los operativos.

## LOS COMPROMISOS INTERNACIONALES

### EL PACTO GLOBAL

Este pacto llama a las empresas<sup>8</sup> a adoptar diez principios universales relacionados con derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Fue lanzado en 1999 por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesto en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio del año 2000.

Se trata de una iniciativa que aspira a contribuir a la emergencia “de valores y principios compartidos que den una cara humana al mercado global”. Pretende construir un mercado global más inclusivo y más equitativo.

---

<sup>8</sup> Las empresas que desean adherirse al Pacto Global pueden obtener información en: <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=10>

Los principios relacionados con los derechos humanos y las normas laborales, en especial los principios 1 y 6, están vinculados estrechamente a la problemática del VIH/sida, sobre todo en lo que se refiere a las personas que viven con el virus y cuánto se sabe al interior de la empresa o con la solicitud del test de VIH en los exámenes de ingreso (violando la confidencialidad del paciente)<sup>9</sup>.

Los dos principios mencionados establecen:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## **PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS**

En el informe sobre Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PNUD, 2011) se señalan tres principios básicos: proteger, respetar y remediar<sup>10</sup>. Los derechos de los trabajadores con VIH estarían enmarcados en estos principios.

En relación al VIH/sida, se considera especialmente importante que las empresas puedan enmarcar sus iniciativas dentro de los ejes relacionados con el principio de respetar, íntimamente ligado a dar respuesta a la discriminación y estigma que rodean a la problemática del VIH. El de remediar es un principio que puede implementarse a través de acciones de confidencialidad, información sobre VIH y derechos humanos y no discriminación, a partir de campañas y acciones de sensibilización con los empleados y familias y hacia la comunidad en general. Además, implica la sanción interna a quien ha cometido un acto de discriminación y la posibilidad de remediar la situación con el empleado discriminado.

---

<sup>9</sup> <http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Documento%20Base%20.pdf>

<sup>10</sup> Los términos reparación y remedio se refieren ambos a los procesos tendientes a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.

## LLEGAR A CERO, LA ESTRATEGIA DEL ONUSIDA

Los Objetivos del Milenio<sup>11</sup>, a los que Estados Miembros de las Naciones Unidas se comprometieron en el año 2000, son el marco general en el que se inscribe Llegar a Cero, la estrategia de ONUSIDA. Estos objetivos reafirman la dignidad y el valor de la persona humana, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de derechos de hombres y mujeres y el compromiso de lograr el progreso social determinado por mejores condiciones de vida. Si bien estos objetivos no son específicos para que las empresas los cumplan, es importante reconocer que alcanzarlos es una responsabilidad no sólo de los Estados, sino de la sociedad toda, incluyendo a las compañías.

El Objetivo 6 es el que específicamente hace referencia al tema del VIH/sida y se plantea como meta para 2015 “haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/sida” y “lograr el acceso universal al tratamiento del VIH SIDA de todas las personas que lo necesiten”. Los Objetivos 4 y 5 se enfocan en los esfuerzos de la prevención de la transmisión madre-hijo del VIH, el test a la mujer embarazada y acceso a la atención y el tratamiento y atención a niños con VIH.

En busca de esos objetivos, la estrategia del ONUSIDA para 2015 aspira a un mundo “cero nuevas infecciones por el VIH, cero muertes relacionadas con el sida y cero discriminación”. Esto se logra con la promoción de la prevención del VIH; la ampliación del test de VIH de forma voluntaria y confidencial; el mejoramiento de los sistemas de salud y la ampliación de la cobertura de atención médica; y la promoción de leyes y prácticas que eliminen la vulneración de derechos de las personas infectadas o afectadas por el VIH.

Para ello, junto a Fundación Huésped y como parte de la iniciativa, ONUSIDA desarrolló la “Declaración de empresas en respuesta al VIH/sida de América Latina y el Caribe: Cero nuevas infecciones por VIH, Cero muertes por sida y Cero discriminación”, mencionada con anterioridad, para que las empresas se puedan sumar.

## RECOMENDACIONES SOBRE HIV/SIDA DE LA OIT

En 2001 la OIT elaboró el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre VIH/sida y el Mundo del Trabajo en el que se señala por qué las empresas deben involucrar

---

<sup>11</sup> <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>

se con esta problemática. En 2010 relanzó estas prácticas en la Recomendación N° 200 sobre el VIH y el mundo del trabajo. Estos documentos orientan sobre cuatro puntos clave:

- 1) Prevención del VIH/sida.
- 2) Manejo y mitigación del impacto del VIH/sida en el mundo del trabajo.
- 3) Cuidado y sostén de los trabajadores infectados y afectados por el VIH/sida.
- 4) Eliminación del estigma y la discriminación sobre la base de status VIH, ya sea real o percibido.

## LOS MARCOS DE OPERACIÓN DE LAS EMPRESAS

### GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

La Global Reporting Initiative (GRI, por sus siglas en inglés)<sup>12</sup> aporta un marco normativo y provee un medio para medir el avance y comunicar el desempeño de las organizaciones en relación con los principios sociales del Pacto Global. El GRI fue creado en 1997 por la convocatoria de la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas (PNUMA).

Su misión es mejorar la calidad, rigor y utilidad de los reportes de sustentabilidad de las empresas para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros. Se basa fundamentalmente en la implementación de la triple línea de resultados (*triple bottom line*), económico, social y medioambiental.

En la actualidad, el GRI 4 incorpora nuevas categorías que incrementan el interés de los líderes empresariales por identificar aspectos centrales para medir la eficiencia en sus reportes y posibilita lograr mayor capacidad de análisis a través de definiciones claras y vínculos con otras normativas (OCDE, Pacto Global, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos).

---

12 [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)  
<http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/GRIestableciendolaconexFINAL.pdf>

Dentro de la Categoría Social se encuentran indicadores relacionados con las sub categorías de Prácticas Laborales y Trabajo Decente, Derechos Humanos y Sociedad, en los que deben ser tomados en cuenta los programas relacionados a la respuesta al VIH/sida<sup>13</sup>.

## LAS NORMAS ISO 26000

Los principios básicos de las Normas ISO 26000 agregan valor al trabajo existente sobre la responsabilidad social empresarial. Extienden la comprensión y la implementación de la RSE mediante:

- ▣ El desarrollo de un consenso internacional sobre lo que significa RSE y los asuntos que las organizaciones necesitan abordar.
- ▣ El aporte de una guía para la traducción de los principios en acciones efectivas.
- ▣ La afinación de las mejores prácticas que ya han evolucionado y la difusión de la información en todo el mundo para el bien de la comunidad internacional.

La Norma ISO 26000<sup>14</sup> señala que la RSE es “la voluntad de las organizaciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y de rendir cuentas por los impactos de sus decisiones y actividades en las sociedades y en el medio ambiente. Esto implica un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento. También implica que la RSE esté integrada a toda la organización, se lleve a la práctica en sus relaciones y tenga en cuenta los intereses de las partes interesadas”.

A manera de síntesis, el Gráfico 1 muestra el enfoque holístico de los temas esenciales que aborda la RSE y su articulación con las Normas ISO 26000<sup>15</sup>.

---

13 <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>

14 Las normas ISO facilitan la difusión del conocimiento, la difusión de los avances innovadores en tecnología y comparten prácticas de buena gestión y evaluación de conformidades. Una norma internacional ISO representa un consenso mundial sobre el estado del arte en el tema de esa norma. Específicamente, la Norma internacional ISO 26000 es una guía sobre responsabilidad social. Ofrece una guía global para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo.

15 ISO 26000, 2010. Visión general del proyecto. Organización Internacional de Standardización. Ginebra, Suiza.

GRÁFICO I. ENFOQUE INTEGRAL DE LA RSE EN RELACIÓN A LAS NORMAS ISO 26000 VINCULADAS CON LA RSE



(\*) La numeración indica el correspondiente número de capítulo en Norma ISO 26000.

El enfoque integral en términos de responsabilidad social que las Normas ISO incorporan dentro de las empresas también se asocia a la temática del VIH/sida, específicamente en los capítulos: 6.2. Gobernanza de la organización, 6.3. Derechos humanos, 6.4. Prácticas laborales y 6.8. Participación activa y desarrollo de la comunidad.

Tanto las orientaciones de la Norma ISO 26000 como los indicadores aportados por GRI cubren un ámbito de temas similares. La metodología desarrollada recientemente por el GRI 4<sup>16</sup> contribuye a que las organizaciones puedan orientar sus acciones de acuerdo con las normas ISO y producir y comunicar informes de sostenibilidad basados en las orientaciones aportadas por GRI<sup>17</sup>, tomando conciencia que las prácticas que se implementan se encuadran dentro de un marco amplio de acuerdos internacionales.

La importancia de la realización de reportes de sustentabilidad radica en que estos son una demostración y una práctica de transparencia, ya que exponen a los diversos públicos de interés de la empresa, toda la información relacionada con los ámbitos sociales, ambientales y económicos de la misma.

---

16 <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part2-Implementation-Manual.pdf>

17 <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-GRI-ISO-Linkage-Documents-Updated-Version.pdf>



## LA EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA SEGÚN LOS INDICADORES DEL MARCO GLOBAL INTERNACIONAL

El Cuadro 5 muestra, a manera de síntesis, la relación existente entre los principios enunciados por los organismos internacionales (OIT, Pacto Global, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos) y los enunciados de la ISO 26000 y los indicadores definidos por el GRI para el seguimiento de las actividades que las empresas emprendan en relación a la temática del VIH/sida.

CUADRO 5. INDICADORES DEL MARCO GLOBAL

Principios relacionados con los temas del VIH/sida enunciados en los marcos internacionales y de RSE	Categoría	Indicador/Descripción vinculado con Pacto Global, Principios Rectores de Derechos Humanos de Naciones Unidas, ISO 26000 y GRI
<p><b>I. Derechos humanos</b></p> <p>Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia. Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.</p>	<p>Indicadores sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Derechos humanos</li> <li>■ Enfoque a la estrategia y gestión</li> <li>■ Gobernanza de la organización</li> <li>■ Procedimientos de derechos humanos en la gestión</li> </ul>	<p>1.1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos (DH2; ISO 26000: 6.3, 6.4.3).</p> <p>1.2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia (DH2; ISO 26000: 6.3, 6.4.3; GRI: G4-HR1, G4-HR2).</p> <p>1.3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados (DH3; ISO 26000: 6.3.5).</p>

Principios relacionados con los temas del VIH/sida enunciados en los marcos internacionales y de RSE		Categoría	Indicador/Descripción vinculado con Pacto Global, Principios Rectores de Derechos Humanos de Naciones Unidas, ISO 26000 y GRI
<b>II. Prácticas laborales y trabajo decente. No discriminación</b>	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Indicadores sociales: <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Derechos humanos</li> <li>▣ No discriminación</li> </ul>	2.1 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas (DH4; ISO 26000: 6.3, 6.3.3, 6.3.7, 6.3.10; GRI: G4-LA14, LA15).
		Indicadores sociales: <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Prácticas laborales y trabajo decente</li> <li>▣ Diversidad y oportunidad</li> </ul>	2.2 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado (LA10; ISO 26000: 6.4, 6.4.7; GRI: G4-LA16).
		Indicadores sociales: <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Prácticas laborales y trabajo decente</li> <li>▣ Diversidad y oportunidad</li> </ul>	2.3 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales (LA12; ISO 26000: 6.4, 6.4.7; GRI: G4-LA16).
<b>III. Salud y seguridad</b>	Reconocimiento del VIH/sida como asunto pertinente al mundo del trabajo.	Ambiente de trabajo saludable.	3.1 Temas de salud y seguridad cubiertos en contratos formales. Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad para asegurar y controlar programas de salud y seguridad en el trabajo (LA6, LA7; ISO 26000: 6.4, 6.4.6; GRI: G4-G4-LA16).
<b>IV. Comunidades locales</b>	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	Indicadores sociales: <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Actividades en las comunidades que incluyan la participación de empresas con los temas de VIH/sida</li> </ul>	4.1. Cantidad de actividades realizadas en distintas comunidades: naturaleza, alcance y efectividad según iniciativa (S01; ISO 26000: 6.3.9, 6.8, 6.8.3; G4-S01, S02).

## ABREVIATURAS USADAS EN EL DOCUMENTO

<b>CEO</b>	Director Ejecutivo
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative
<b>ISO</b>	Organización Internacional de Normalización. Es un sello de calidad empresarial
<b>ODM</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>ONUSIDA</b>	Programa Conjunto de Naciones Unidas sobre el SIDA
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>RRHH</b>	Recursos Humanos
<b>RSE</b>	Responsabilidad Social Empresaria
<b>Sida</b>	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.
<b>VIH</b>	Virus de Inmunodeficiencia Humano

Fundación Huésped es una organización argentina que, desde 1989, trabaja en la respuesta al VIH/sida, no sólo como enfermedad biológica, sino como una importante problemática social. Sus objetivos incluyen lograr un adecuado acceso a la información y la educación para la prevención, favorecer la investigación y la actualización continua de los profesionales del área de la salud y mejorar la disponibilidad de servicios sociales y de salud para quienes los necesiten.

“**Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida**” es una iniciativa impulsada por Fundación Huésped y ONUSIDA que pone a disposición las herramientas necesarias para que diversas empresas a nivel nacional se involucren en la promoción de la no discriminación y la prevención del VIH y otras infecciones de transmisión sexual.

Para conocer más información sobre VIH, saber dónde hacerte el test o simplemente despejar tus dudas, contactate con Fundación Huésped.



Para obtener información y adherirse a la iniciativa, puede comunicarse con **Arturo Mercado Gurrola**: [arturo.mercado@huesped.org.ar](mailto:arturo.mercado@huesped.org.ar)  
[www.compromisolaboralvih.org](http://www.compromisolaboralvih.org) / [www.huesped.org.ar](http://www.huesped.org.ar)

Angel Peluffo 3932 (C1202ABB), Buenos Aires, Argentina

[www.huesped.org.ar](http://www.huesped.org.ar)

[info@huesped.org.ar](mailto:info@huesped.org.ar)

0-800 222 HUESPED (4837)



/FundHuesped



@FundHuesped

