

# Modelo de trabajo para eliminar la discriminación por VIH/sida en las empresas en Argentina

Recibido: 01/04/2014      Aceptado: 06/06/2014

Arturo Mercado Gurrola<sup>1</sup>, Leandro Cahn<sup>2</sup>.

**Resumen** *El presente artículo tiene el objetivo de otorgar una visión sistematizada de la iniciativa "Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida" impulsada en Argentina por la ONG Fundación Huésped y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA) para mitigar el impacto de la epidemia sumando al sector laboral en la respuesta al VIH/sida. Se plantean los logros en términos de las acciones realizadas por las empresas en pos de la eliminación de la discriminación hacia las personas con VIH mediante la creación de contextos laborales informados y políticas internas. Asimismo se exponen las diferentes acciones que las empresas pueden realizar para acompañar el trabajo de la sociedad civil y los gobiernos frente a la epidemia.*

**Palabras clave:** VIH/sida, discriminación, derechos humanos, sector laboral, empresas

<sup>1</sup>Coordinador iniciativa Empresas y VIH. Fundación Huésped. CABA. Argentina.

<sup>2</sup>Director de Comunicación y Desarrollo de Recursos. Fundación Huésped. CABA. Argentina.

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:  
ARTURO MERCADO GURROLA. PELUFFO 3932. C1202ABB CABA.  
ARGENTINA. TEL/FAX: +54-11-4981-7777 ext.149.  
arturo.mercado@huesped.org.ar.

## Introducción

La importancia creciente de la responsabilidad social, la sustentabilidad, el respeto a los derechos humanos y la diversidad son líneas de trabajo que las empresas y el ámbito laboral deben tomar en cuenta en sus negocios. Dentro de ellas se encuentra la inclusión de programas que promuevan la respuesta a la epidemia del VIH/sida.

Si bien este tema es incipiente en el discurso y accionar empresarial, existen experiencias pioneras como la iniciativa "Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida" (En adelante se la denominará "Empresas y VIH") impulsada por Fundación Huésped y el Programa Conjunto de Naciones Unidas sobre el SIDA (ONUSIDA) en Argentina, que buscan sumar a las empresas a los esfuerzos de prevención, información y no discriminación.

Para lograrlo, es necesario que desde las empresas se impulsen cambios en la cultura organizacional y prácticas laborales, a través de la generación de medidas y programas de apoyo hacia sus trabajadores que promuevan ámbitos más inclusivos, sensibilización y capacitación de los mandos medios en los temas referidos a la problemática del VIH/sida, y acciones de concientización en sus esferas de influencia (incluyendo empleados, sus familias, la comunidad y su cadena de valor, entendidas como otras empresas que son sus clientes o proveedores).

Argentina tiene una epidemia concentrada en poblaciones más vulnerables, con una prevalencia del 0,4 % en población adulta, mientras que en poblaciones específicas la prevalencia es mayor (12 a 15 % en hombres que tienen sexo con hombres, 7 % en usuarios de drogas, 2 % en trabajadoras sexuales y 34 % en mujeres trans). Cada año hay 5.500 nuevas infecciones por VIH y 1.500 personas mueren por causas relacionadas al sida. La razón hombre-mujer es 2 a 1, es decir que hay dos hombres por cada mujer infectada. Además se estima que hay 110.000 personas con VIH (90.000–130.000) y que el 40 % de ellos no lo sabe. La principal vía de transmisión es la sexual (1).

La iniciativa de Empresas y VIH en Argentina busca sumar esfuerzos para revertir la situación de la epidemia en el país, así como al estigma y la discriminación existente en el ámbito laboral privado. Actualmente cuenta con un grupo de 29 empresas que han comenzado a desarrollar distintos programas desde el año 2009.

En el año 2011, Fundación Huésped junto a la Red de Personas con VIH de Mar del Plata implementaron el Índice de Estigma y Discriminación Nacional en Personas con VIH, para lo cual estudiaron una muestra nacional de 1,197 casos (2). De la población que estaba trabajando al momento de la encuesta (en relación de dependencia o autónomamente), el 14 % sintió, al menos una vez, que cambió la naturaleza de su trabajo o se le negó un ascenso laboral como consecuencia de su condición VIH positiva; al 13 % al menos una vez se le negó un empleo u oportunidad como consecuencia de su condición VIH positiva, y el 5 % perdió su empleo o fuente de ingresos como consecuencia de su condición VIH positiva.

Desde el área de promoción de derechos de Fundación Huésped se atienden anualmente un promedio de 1.100 personas con VIH que han sufrido algún tipo de discriminación. De estas el 23 % ha sido en el ámbito laboral, específicamente del sector privado. Además entre un 10 % y 15 % de las consultas están vinculadas con falta de información por parte de las personas con VIH sobre cómo proceder frente a su empleador en su situación de vivir con el virus (3).

Estas realidades muestran que la discriminación hacia las personas con VIH pone en peligro derechos y principios fundamentales en el mundo del trabajo y socava los esfuerzos para la prevención y el cuidado.

En el reciente informe *The impact of Employment on HIV Treatment Adherence* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (4) se analizaron 23 estudios que abarcan 6.500 casos de personas con VIH y su relación con el empleo y la adherencia al tratamiento. En este análisis se reveló que cuando las personas con VIH tienen un empleo llevan con mayor éxito su tratamiento y cuidado, disminuye la depresión, mejora el cuidado personal y evita el uso de sustancias nocivas. En relación a la discriminación y la adherencia menciona que algunos trabajadores no revelan su situación frente al VIH porque tienen miedo a ser estigmatizados, y que esto se refleja en conductas vinculadas con la toma de su medicación por temor a que los vean sus colegas o jefes.

Las formas de discriminación que las empresas presentan son variadas, para contrarrestarlas la iniciativa de Empresas y VIH busca generar acciones proactivas, es decir, que eliminen estas formas de discriminación. Algunas de estas acciones que se

proponen son: no realizar el test de VIH en estudios pre-ocupacionales o cualquier otro examen de salud de la empresa; no pedir al empleado que notifique su diagnóstico por VIH al área de RRHH o cualquier otra área; no violar la confidencialidad, socializando el diagnóstico de un empleado con otras personas al interior de la compañía, o con gerentes o con el equipo; otorgar los mismos beneficios que la empresa otorga a sus empleados; y prevenir o sancionar el abuso psicológico de compañeros de trabajo hacia la persona que vive con el virus.

Se observa que la discriminación es producto de mitos y tabúes alrededor del VIH/sida, así como de falta y/o ausencia de información (11). Varias de las creencias que las empresas tienen frente a los empleados están basadas en esta desinformación. Algunas de estas falsas creencias son: la necesidad de que la empresa y los empleados sepan el estado serológico de la persona con VIH para "cuidarse"; la falta de capacidades físicas o cognitivas para desarrollar tareas; o el costo excesivo para las empresas por tratamiento o por faltas y ausentismo de las personas que viven con VIH que es contraproducente con el negocio, entre otras. Para cambiar estas falsas creencias y actitudes que derivan en discriminación es necesario otorgar información a las empresas, en principio a los directivos y gerentes, y luego a todo el personal.

Una investigación realizada en Valencia (España) con sindicatos mostró que después de una capacitación (talleres) a representantes sindicales se redujeron los "índices de Prejuicio Total" que estaba compuesto por dos categorías: Distancia personal y culpabilización y juicio (13).

El cese de actividades de trabajadores con VIH repercute en las familias y comunidades respectivas, al ocasionar la pérdida de ingresos económicos. Ello incide a su vez en las empresas, pues redundando en una pérdida de aptitudes y experiencia y, por tanto, en un incremento de los costos laborales tanto directos como indirectos (5).

A partir de los datos epidemiológicos del país y la situación de discriminación en las empresas es que en el año 2009 se creó la iniciativa "Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida" cuyos objetivos 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; y 3) Mejorar y fortalecer la empleabilidad de las personas con VIH.

Esta iniciativa no tiene costo para la empresa en términos generales, solo se arancelan algunas acciones particulares. Los planes de trabajo se diseñan de acuerdo a las necesidades y posibilidades de cada empresa.

El rol de las empresas en cuanto a las acciones referidas al VIH/sida no solo se enmarca en temas sociales y el bienestar de sus empleados, sino que responde a marcos internacionales regulatorios. En la sistematización sobre la iniciativa realizada en el 2013 por dos consultoras independientes, se puede leer un capítulo completo que describe estos marcos y su relación con las acciones de VIH/sida (14).

Por un lado están los marcos generados por Naciones Unidas como: Pacto Global; los Principios Rectores sobre Empresas y 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. Por otro lado existen marcos específicos de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y empresas que también se vinculan con la temática del VIH: las Normas ISO 26000 y el Global Report Initiative (GRI).

## Metodología

Es un estudio de tipo descriptivo realizado entre los meses de agosto y noviembre del año 2013 realizada por consultoras independientes contratadas por Fundación Huésped para sistematizar la iniciativa de Empresas y VIH. Su trabajo se basó en la metodología: sistematización de buenas prácticas, que se ha divulgado en los últimos tiempos en el ámbito de la empresa privada y en general se las define como aquellas estrategias y tácticas empleadas por compañías u organizaciones que han mejorado su desempeño en distintos campos, como: recursos humanos, relaciones institucionales y diversidad (15), con el objeto de compartir, difundir y transferir conocimientos a otras instituciones que quieran llevar adelante similares iniciativas. Esto se produce cuando una organización reconoce que otra ha implementado exitosamente algunas acciones para atender una serie de temas o problemas.

En esta lógica, las consultoras analizaron el sistema de monitoreo con que cuenta la coordinación de la iniciativa de Empresas y VIH con la finalidad de obtener los datos de logros en términos cuantitativos.

A la par se analizaron los resultados de los cuestionarios aplicados en talleres al personal de algunas de las empresas con quienes trabajan la iniciativa. Este

cuestionario busca medir las actitudes y el conocimiento de las personas frente al VIH/sida y se aplica antes y después del taller, con ello se buscó conocer los cambios en términos de conocimiento y conductas frente al VIH/sida.

Posteriormente las consultoras realizaron un cuestionario con preguntas abiertas que aplicaron a directivos de recursos humanos de ocho empresas miembro, cuyo criterio de selección fue el alto nivel de compromiso con la iniciativa. Las entrevistas tuvieron el objetivo de profundizar en las creencias y prácticas que los directivos de recursos humanos tenían para trabajar con la iniciativa y si veían implicancia en la eliminación de la discriminación por VIH en el ámbito laboral.

## Resultados

La iniciativa de Empresas y VIH ha logrado sumar en sus cuatro años de trabajo a 29 empresas miembro de diferente tipo, tamaño y alcance: multinacionales, nacionales y locales, y da asistencia técnica a otras 30 empresas que han participado de diferentes actividades, alcanzando en total a más de 120,000 empleados. Han recibido capacitaciones presenciales más de 1,500 empleados y se han realizado más de 150 comunicaciones dirigidas al personal en distintos formatos: boletín electrónico, revistas internas impresas, folletería, documentos digitales e intranet para el personal.

Cada empresa miembro 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 de personal con VIH sin estigma y discriminación.

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, Cero muertes por sida y Cero Discriminación" lanzada por la iniciativa en ocasión del Día Mundial del sida de 2012. 15 empresas participantes han adherido también a las diferentes campañas lanzadas por Fundación Huésped, como: "Yo También", "Día del Trabajo" y "No Discriminación", sumando a más de 600 empleados a ellas.

En acciones de comunicación generadas por las empresas para público general (población argentina de distintas provincias del país) se ha llegado a más de dos millones de personas con folletería, notas en re-

vistas, afiches y otros soportes. En recursos aportados por las empresas para proyectos específicos con la comunidad se ha cubierto a más de 10,000 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 hospitales públicos y organizaciones barriales y comunitarias que trabajan con jóvenes y sexualidad y a niños infectados o afectados por el VIH.

Se trabajó en proyectos específicos para mejorar la implementación de la iniciativa con las carreras de Recursos Humanos y Administración de Empresas de cinco universidades privadas en el país. Asimismo, se han dado charlas sobre VIH/sida a más de 150 estudiantes de estas carreras y universidades.

Se han generado alianzas con 15 ONG de RSE y Recursos Humanos, así como con Cámaras Binacionales de Comercio. También se han establecido vínculos con el Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia (INADI), el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud. Con estos actores las alianzas se basan en el reconocimiento y acuerdo, por parte de ellos, de los principios de No discriminación por VIH en el mundo laboral, además que acompañan con la difusión de la presente iniciativa en sus eventos y con empresas con las que tienen contacto.

Los talleres han demostrado ser una fuerte herramienta para combatir la discriminación, es decir, las actitudes negativas de las personas frente a otras que viven con el virus. A 70 personas capacitadas se les aplicó un test previo al taller y uno igual al terminar el mismo para evaluar los cambios en actitudes y co-

**Tabla 1: Actitudes frente a las personas con VIH**

Usted podría:	Pretest			Posttest		
	Si	No	No sabe	Si	No	No sabe
Trabajar con alguien que vive con VIH	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Compartir el mismo baño	75 %	0 %	25 %	100 %	0 %	0 %
Comer juntos	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Usar el mismo teléfono	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Vivir con una persona con VIH	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Tener relación sexual con persona con VIH	47,3 %	12,5 %	37,5 %	80 %	1,5 %	18,5 %

**Tabla 2: Creencias de los empleados frente a lo que consideran que su empresa debería hacer**

Mi empresa:	Pretest			Postest		
	Si	No	No sabe	Si	No	No sabe
Debe decirme si un compañero vive con VIH	16,8 %	66,6 %	16,6 %	0 %	100 %	0 %
Debe echar a una persona con VIH	0 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Debe realizar el test de VIH de forma obligatoria	16,6 %	50 %	33,3 %	0 %	100 %	0 %
Debe tratar a un empleado de forma igual a cualquier otro	83,3 %	16,6 %	0 %	100 %	0 %	0 %

nocimientos referidos a la temática del VIH/sida. En la tabla 1 se muestra el cambio en términos de actitudes frente a las personas con VIH. En la tabla 2 se pueden observar las creencias de los empleados frente a lo que su empresa debería hacer en relación al VIH/sida. Y en la tabla 3 se muestran los cambios en relación a los conocimientos.

En relación a las tablas 1 y 2 se puede observar en los resultados del test previo al taller que los participantes manifiestan pocos prejuicios, ya que la

mayoría está dispuesto a tener contactos de distinto tipo con personas con VIH. Sin embargo en los test posteriores al taller se observa un cambio en ciertas actitudes que son consideradas discriminatorias, como por ejemplo, compartir el baño o tener relaciones sexuales con una persona con VIH.

Se considera que la mala información es motivo de discriminación. En la tabla 3 se puede observar los cambios frente a información relacionada con el VIH. Se puede relacionar que el tener más información correcta sobre la temática influirá las conductas que las personas tengan hacia su propio cuidado en la salud y su vínculo con otros.

Por otro lado, se analizó las consideraciones de los directores de recursos humanos de las empresas miembro para reconocer las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En la tabla 4 se muestran las seis lecciones y estrategias, consideradas por los directivos, que permiten implementar la iniciativa de Empresas y VIH al interior de la organización y que permite impactar en la epidemia del VIH en el país y reducir la discriminación.

Sobre esta tabla cabe remarcar que las empresas consideran que es importante primero trabajar hacia adentro ya que cobran un mayor significado las acciones externas y tienen una consecuencia lógica. En relación a las acciones externas descubrieron que hay muchas posibilidades de ayudar en la respuesta al VIH/sida a partir de las múltiples necesidades existentes y que esto puede no resultar costoso para la empresa. Otro hallazgo es que las empresas se sienten más fortalecidas si estas acciones están acompañadas por organizaciones sociales que tienen experiencia y conocimiento en la temática, además de buena reputación social.

## Discusión

Desde las organizaciones coordinadoras de la iniciativa se ha promovido, en todo momento, vincular a las empresas con la realidad nacional del VIH/ sida, así como con las políticas y normas nacionales referidas a ésta. En este sentido abordar la temática y realidad del VIH/sida desde los aspectos relativos al mundo laboral y empresarial –incidencia en población económicamente activa, impactos económicos, pérdida de capital humano- y desde el concepto

**Tabla 3: Cambios de conocimientos en relación al VIH/sida antes y después del taller**

Ítem de Conocimiento	Pretest			Postest		
	Mito	Verdad	Ns/Nc	Mito	Verdad	Ns/Nc
VIH = muerte	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
VIH = sida	85 %	15 %	0 %	92,8 %	7,1 %	0 %
Derecho a saber si colega vive con VIH	70,8 %	20,8 %	16,6 %	100 %	0 %	0 %
VIH es crónico	6,3 %	93,7 %	0 %	0 %	100 %	0 %
VIH menos capacidad	87,5 %	12,5 %	0 %	100 %	0 %	0 %
3 vías de transmisión	22,9 %	77,5 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Condón solo hombre	93,7 %	6,3 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Existe cura para VIH	56,5 %	20,8 %	16,7 %	78,5 %	17,5 %	4 %
Test es gratis, voluntario y confidencial	0 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Mosquito y lagrimas si infectan	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	00 %
VIH no puede tener hijos	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
ARV 98 % de posibilidades de evitar transmisión al bebé	6,3 %	87,5 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Abrazar y besar a persona con VIH	0 %	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %
ARV son gratuitos en Argentina	12,5 %	79,2 %	16,6 %	0 %	100 %	0 %

Tabla 4: Lecciones aprendidas según directivos de empresas

Lecciones Aprendidas	Descripción
<b>Sobre el Objetivo 1: Eliminar la discriminación hacia las personas con VIH en el ámbito laboral.</b>	
1º Lección aprendida - Orientación institucional de la alta dirección vinculada al compromiso con la iniciativa.	Se refiere a contar con las/os principales líderes de la organización involucrados y comprometidos con la importancia de desarrollar este tipo de programas. Algunos indicadores responden a lo enunciado en el Pacto Global, Empresas por los Derechos Humanos, ISO 26000 que se articulan con GRI4.
2º Lección aprendida – Estímulo hacia una cultura organizacional sensible a la no discriminación.	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.
3º Lección aprendida – Establecimiento de estrategias para la no discriminación por VIH en la incorporación de personal, involucrando especialmente al personal de RRHH y a la línea gerencial.	Especificar acciones a llevar adelante y conductas a evitar, alineadas con la no discriminación en la selección de personal y entrevistas laborales. 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.
<b>Sobre el Objetivo 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.</b>	
4º Lección aprendida - Implementación de capacitaciones sobre la problemática VIH/sida y el ámbito laboral en todos los niveles.	Hace referencia a las instancias de formación en relación a la problemática dentro de la organización.
5º Lección aprendida - Utilización de diferentes medios de comunicación para informar y recibir información.	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.
6º Lección aprendida - Establecimiento de relaciones con el personal, sus familias, la comunidad y la cadena de valor, incorporando la problemática del VIH/sida.	Hace referencia a la necesidad de implementar acciones vinculadas con la iniciativa hacia afuera de la organización como un aporte al conjunto de acciones sociales a combatir la epidemia.

de responsabilidad empresarial ha generado interés y apropiación del tema.

Se rescata el haber diseñado modalidades y mensajes diferenciados para los distintos niveles gerenciales y operativos de las empresas, ha sido eficaz para proporcionar información y herramientas de gestión y de acción acordes a la ubicación y rol de los diferentes actores: gerentes generales, gerentes de recursos humanos, de responsabilidad social empresarial, y/o comités de diversidad.

Es necesario seguir promoviendo espacios de encuentro entre las empresas ya que conllevan al reforzamiento del interés y el compromiso de las empresas con el tema y las acciones en VIH/sida. En ese sentido, los distintos foros realizados hasta el momento, desayunos de trabajo, y/o reuniones personalizadas de las organizaciones implementadoras con los responsables en las empresas, posibilitó una nueva forma de articulación a través del intercambio de experiencias y generación de reflexión, aprendizajes y propuestas. Se considera que la confluencia y asociación entre diversos actores, complementando intervenciones, sumando capacidades y recursos institucionales, multiplica y hace más sostenibles los resultados.

Asimismo, se ha observado una correlación directa entre las acciones realizadas por las empresas con la disminución de la discriminación basada en prejuicios y falta de información. A su vez aumentan las empresas que han contactado a la iniciativa de Empresas y VIH para que se les asesore en casos donde tienen empleados con VIH para poder manejar correctamente el tema en términos de la legislación.

También se ha observado que no hay un único modelo que funcione para el trabajo con las empresas en su involucramiento con la temática, sino que ha sido la flexibilidad, creatividad y capacidad de las organizaciones implementadoras lo que ha permitido tener los logros existentes.

Es importante considerar la necesidad de continuar reforzando el marco dentro del cual se inscribe el Programa, ya que se pudo apreciar desconocimiento por parte de la mayoría de los entrevistados de los compromisos internacionales, normativas, sistemas de seguimiento e impacto de diferentes experiencias.

## Conclusiones

Los hallazgos permiten reconocer que la temática del VIH/sida no es ajena al mundo laboral y específicamente al empresarial. La iniciativa cuenta con valores añadidos, no solo para las empresas (evitando casos de discriminación y acompañando una respuesta a la epidemia nacional), sino también para las comunidades donde están insertas, facilitando recursos materiales, humanos y económicos.

Es una iniciativa que permite un involucramiento diferenciado para cada empresa, ya que se elaboran planes de trabajo ajustados a sus necesidades, posibilidades e infraestructura existente, buscando en cada caso lograr el mayor impacto con la menor cantidad de recursos.

Muchos de los mitos o miedos que los gerentes tienen en relación a incorporar la temática del VIH al interior de sus organizaciones se van eliminando en el proceso. Asimismo se observa un deseo de incrementar año a año las acciones a realizar.

La iniciativa cuenta con los componentes necesarios para ser replicada por otras organizaciones en otros países, tomando en cuenta la adecuación a cada contexto.

Es una estrategia que permite flexibilidad en el tiempo, es decir, se pueden ir rediseñando y ampliando las estrategias, las acciones y los procesos, tanto al interior con las empresas, como con otros actores vinculados con la temática del VIH y del mundo empresarial. Por ende es un proceso que se va fortaleciendo a medida que se va implementando y, así, va ampliando su alcance.

## Agradecimientos

El presente estudio ha sido posible gracias al financiamiento de ONUSIDA que permitió realizar la sistematización de los cuatro años de trabajo de la iniciativa Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida, así como de evaluarlo como una buena práctica. La sistematización original de la que parte este documento fue realizado por Lidia Heller y Mariana Gaba, consultoras independientes contratadas por Fundación Huésped. Agradecemos a los Directores y Gerentes de Recursos Humanos de Accenture Argentina; Coca-Cola; Grupo Gestión; John Foos; Level 3; ManpowerGroup; Scienza Argentina; Starbucks; y Telecom Argentina por su tiempo para las entrevistas y el trabajo en la iniciativa.

**Referencias**

1. Dirección Nacional de SIDA y ETS (2012). Boletín sobre el VIH-SIDA en la Argentina, N° 29, Elaborado por la Dirección Nacional de SIDA y ETS, Ministerio de Salud de la Nación. DSyETS. Diciembre, 2012. Argentina.
2. Fundación Huésped y Red de Mar del Plata de Personas Viviendo con VIH (2011). Índice de Estigma y Discriminación en personas que viven con VIH Argentina. Informe Ejecutivo. Buenos Aires, Argentina.
3. Fundación Huésped (2012). Informe Actividades Proyecto Empresas y VIH. Informe Interno, Fundación Huésped. Buenos Aires, Argentina.
4. International Labour Organization (2013). The impact of Employment on HIV Treatment Adherence. Geneva.
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008) Informe IV. El VIH/SIDA y el mundo del trabajo. ISBN 978-92-2-320640-6 - ISSN 0251-3226. OIT Ginebra, Suiza.
6. United Nations Global Compact (2013) Corporate Sustainability and the United Nations Post-2015 Development Agenda. Perspectives from UN Global Compact Participants on Global Priorities and How to Engage Business Towards unsustainable Development Goals. Ginebra, Suiza.
7. Naciones Unidas, (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Nueva York y Ginebra.
8. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2013). 2015, Puntos de vista para una nueva agenda de desarrollo. USA.
9. Programa de Naciones Unidas sobre el SIDA (ONUSIDA), (2010). Estrategia 2011-2015: Llegar a Cero. Ginebra, Suiza.
10. Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1999) Declaración de trabajo decente. Tercera conferencia Ministerial de la OMC. 30 nov-3 dic 1999.
11. Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2001) Buenas prácticas: Identificación, revisión, estructura, diseminación y aplicación. Sección de diseño, evaluación y documentación (DED), Octubre 2011.
12. Organización Internacional de Normalización, (2010). ISO 26000 Visión general del proyecto. Ginebra, Suiza.
13. Claudia Figna y Maria Jose Fuster Ruiz de Apodaca, (2013). Reduciendo el estigma y la discriminación hacia las personas con VIH en el mundo laboral. España.
14. Lidia Heller y Mariana Gaba, (2013). Sistematización de la iniciativa "Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/sida". Argentina.

## **Work model to eradicate HIV/AIDS discrimination from companies in Argentina.**

**Summary** *This article aims to provide a systematized vision of the "Companies Involved in the Response to HIV/AIDS" initiative, promoted in Argentina by the NGO Huesped Foundation and the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) to mitigate the impact of the epidemic by bringing in the labor sector into the response to HIV/AIDS. The achievements are stated in terms of actions performed by companies towards the elimination of discrimination against people with HIV, through the creation of informed work environments and internal policies. Here are also exposed the actions companies can perform in order to join civil society and governments in the fight against the epidemic.*

**Key words:** *HIV/AIDS, discrimination, human rights, labor sector, business.*