



Iniciativa: "Empresas responsables con el VIH y el sida en España"



Iniciativa: "Empresas responsables con el VIH y el sida en España"

Miembro de
Forética



Con la subvención de



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

Plan Nacional sobre el SIDA



ÍNDICE

- **INTRODUCCIÓN**
- **¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN IMPLICARSE EN LA RESPUESTA AL VIH?**
- **LA INICIATIVA "EMPRESAS RESPONSABLES CON EL VIH Y EL SIDA EN ESPAÑA"**
 - **¿Qué pueden hacer las empresas para ser responsables con el VIH y el sida?**
 - **¿Cuáles son los beneficios para la empresa de formar parte de la Iniciativa?**
- **ANEXOS**
 - **Anexo A. Modelo orientativo de implantación práctica de la Iniciativa.**



1. INTRODUCCIÓN

Las personas con VIH se encuentran en una situación de desventaja frente a la población general y también frente a otros colectivos en relación al acceso o la permanencia en el mercado laboral. Aunque esta situación de desventaja viene marcada por dos circunstancias fundamentalmente, unas condiciones de baja empleabilidad en el colectivo y unas actitudes generales de discriminación en torno a éste en el ámbito laboral, el principal problema hoy día tiene que ver con la segunda de ellas: la vigencia de los prejuicios y estereotipos que siguen asociados a la infección y que conducen a situaciones de discriminación y de vulneración de derechos de las personas afectadas.

Muchas veces, el hecho de que en el seno de la empresa se conozca el estado serológico de un trabajador, conlleva su no contratación y/o su despido (cuando es una persona ya contratada), principalmente debido al miedo a los riesgos físicos y/o económicos que pudieran suponer para el resto de trabajadores y/o para la propia empresa. En la mayoría de ocasiones, este miedo se encuentra relacionado con la falta de información que existe sobre el VIH y sobre las personas con VIH.

Además de una vulneración de los derechos individuales de las personas con VIH, el estigma y la discriminación hacia éstas suponen un obstáculo a la hora de prevenir y controlar el VIH y el sida en la sociedad.

2. ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN IMPLICARSE EN LA RESPUESTA AL VIH?

Las empresas, como agentes sociales que son, están en disposición de cambiar la sociedad, y pueden cumplir un rol fundamental a la hora de convertir el lugar de trabajo en un escenario privilegiado para brindar respuestas clave al VIH, permitiendo generar estrategias y actividades que contribuyan a la prevención del VIH y a la promoción de los derechos de los empleados, además de contribuir a eliminar la discriminación dentro del ámbito laboral y de la comunidad en general.



Principalmente, son dos las razones por las que es necesaria la implicación de las empresas en la respuesta al VIH y al sida en España:

- a) la situación epidemiológica del VIH.
- b) las actitudes de estigma y discriminación existentes hacia las personas con VIH en el ámbito laboral.

A NIVEL EPIDEMIOLÓGICO, en España se estima que existen unas 150.000 (130.000-160.000) personas con infección por VIH. Los datos apuntan a que un 30% de las mismas (45.000 aproximadamente) desconoce que están infectadas, en línea con las cifras que se barajan para el conjunto de la Unión Europea (UE) y se estima que éstas se encuentran en el origen de más del 50% de las nuevas infecciones, puesto que las personas con VIH que desconocen su estado serológico tienen más prácticas sexuales de riesgo que las que han sido diagnosticadas, siendo la tasa de transmisión del VIH 3,5 veces mayor.

Entre los nuevos diagnósticos, aproximadamente 3.000 nuevos casos cada año en España (concretamente, 3.278 en 2013), el 90% se produce a través de la vía sexual, el 85% corresponde a hombres y el 46,6% presenta diagnóstico tardío. Es decir, prácticamente la mitad de los nuevos casos se detectan cuando el VIH ya ha afectado de manera considerable al sistema inmunitario de la persona, aspecto que implica un peor pronóstico de salud (debido al mayor riesgo de desarrollar sida y el aumento de la morbilidad y mortalidad de los pacientes), mayores dificultades a la hora de seleccionar el tratamiento antirretroviral necesario para frenar el avance del VIH y un aumento del coste del tratamiento y cuidado de los pacientes.

Por todo ello, resulta evidente la relevancia para la respuesta al VIH y al sida en España de promover el testeo voluntario y confidencial, con el fin de reducir tanto la proporción de personas con VIH sin diagnosticar como la proporción de personas con VIH que son diagnosticadas tardíamente.

EN RELACIÓN AL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN EXISTENTE, cabe destacar que el 64% de las personas con VIH tiene entre 20 y 49 años, es decir, la época más productiva del ser humano. Sin embargo, el nivel de desempleo de las



personas con VIH triplica el de la sociedad española en su conjunto, puesto que llega a superar el 50%.

Según diversos estudios, el principal motivo de este elevado nivel de desempleo es la discriminación laboral hacia las personas con VIH, siendo la falta de información adecuada sobre el VIH la causa de la misma. Una de las consecuencias de este desconocimiento es el miedo irracional a compartir espacios de trabajo con personas con VIH y, por tanto, el rechazo sistemático hacia éstas en el ámbito laboral. Además, los estudios señalan que estos prejuicios están muy presentes en todas las esferas del mercado laboral español, ya se trate de personal de gerencia, de supervisión o compañeros y compañeras de las personas trabajadoras con VIH. Un ejemplo de ello es que en un estudio realizado en 2013, el 25,8% de la población española encuestada manifiesta que se sentiría entre algo y totalmente incómoda por compartir espacio de trabajo con una persona con VIH. Asimismo, el 23,7% trataría de evitar el espacio compartido con una persona con VIH en el trabajo.

Por otra parte, estos mismos estudios destacan las siguientes como las situaciones de estigma y discriminación a la que tienen que hacer frente, de forma más frecuente, las personas con VIH:

- Exigencia de la realización de analíticas para la detección del VIH como requisito previo a la contratación o para la continuidad en el puesto de trabajo.
- Realización de analíticas para la detección del VIH sin consentimiento informado del trabajador o trabajadora.
- Vulneración de la confidencialidad de datos médicos a través del trasvase de información entre servicios médicos y puestos directivos.
- Despidos y/o cambios de funciones y puesto de trabajo injustificados.
- Trato discriminatorio ante nuevos puestos de trabajo u oportunidades de promoción interna.
- Rechazo de los compañeros y compañeras de trabajo, con situaciones que en algunas ocasiones pueden llegar al acoso.
- Dificultad para optar a determinados puestos de trabajo por ciertas exclusiones médicas.



- Dificultades relacionadas con el certificado de discapacidad, cuando la empresa desea conocer la causa de la discapacidad de la persona.

Por el contrario, estos estudios y el conocimiento científico actual demuestran que otros motivos que suelen utilizarse para explicar el elevado nivel de desempleo por parte de las personas con VIH -como el riesgo de transmisión de la infección por el desempeño de determinadas profesiones o el estado de salud y la falta de capacidad física para trabajar- no tendrían por qué tener una especial incidencia.

Así, en relación al riesgo de transmisión que supone para terceras personas el hecho de compartir el espacio de trabajo con una persona con VIH, es importante saber que no supone ningún riesgo de transmisión, ni siquiera en caso de una actuación de primeros auxilios como consecuencia de un accidente en el trabajo, tanto si la persona con VIH es la que ofrece como la que recibe estos auxilios.

De hecho, en España no existe ninguna justificación científica ni legal que suponga la exclusión de una persona trabajadora, únicamente por padecer VIH, del desempeño de ninguna profesión teniendo en cuenta el riesgo de transmisión a terceras personas (ya sean compañeros/as de trabajo o clientes) ya que.

En el caso de las profesiones sanitarias, el riesgo de transmisión del VIH al personal médico y paramédico, o de éste a sus pacientes, desaparece si se adoptan las precauciones estándar de higiene recomendadas habitualmente en los hospitales. En este sentido, los protocolos del Ministerio de Sanidad, tan solo recomiendan extremar las medidas de prevención y valorar el riesgo solamente en aquellas profesiones sanitarias en las que se realizan tareas que supongan "Procedimientos Invasivos Predisponentes a Exposiciones" (PIPES).

Precisamente, porque no supone ningún riesgo, el trabajador o trabajadora con VIH no tiene obligación legal de comunicar su estado serológico ni a la empresa ni a sus compañeros o compañeras de trabajo. En este sentido, desde 1988, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconocen que la utilización de pruebas



serológicas para la detección del VIH en el trabajo es innecesaria e injustificada y, por tanto, no ha de ser exigida a los/as trabajadores/as ni en los reconocimientos previos a la contratación ni en los periódicos.

Por otra parte, en cuanto a la aptitud y capacidad física de las personas con VIH para trabajar, cabe destacar que, a efectos médicos y legales, la infección por el VIH no implica, en sí misma, una disminución de la capacidad de trabajo, ni justifica el cese involuntario o la exclusión de trabajadores y trabajadoras de ninguna actividad laboral o profesión. Por otra parte, el VIH no es siempre discapacitante, puesto que el certificado de discapacidad se suele dar en los casos en que la persona ha llegado en algún momento o se encuentra actualmente en fase de sida, o cuando el VIH está acompañado de Hepatitis (fundamentalmente, Hepatitis C) u otras patologías discapacitantes.

De hecho, gracias a los avances en los tratamientos, cada vez es mayor el porcentaje de personas con VIH en las que la infección no supone un deterioro de su salud y se mantienen asintomáticos -pasando del 28,7% en el año 2000 al 45,8% del año 2012- y la esperanza de vida de estas personas, que se aproxima a las del resto de la población.

De esta forma, las personas con VIH deben de ser tratadas como cualquier trabajador o trabajadora y lo único que se tiene que valorar, cuando sea necesario, es si su estado de salud le permite desarrollar de forma adecuada las funciones vinculadas a su puesto de trabajo.

En definitiva, finalizar con la discriminación, especialmente en el ámbito laboral, es una de las acciones más efectivas para dar respuesta al VIH y al sida en nuestro país.

3. LA INICIATIVA "EMPRESAS RESPONSABLES CON EL VIH Y EL SIDA EN ESPAÑA"

La Iniciativa "Empresas Responsables con el VIH y el sida en España" se encuentra respaldada internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y Fundación Huésped Argentina. Asimismo, en España, por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Plan Nacional sobre el



sida) y por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas).

Esta Iniciativa se encuentra abierta a empresas, de cualquier tamaño (grandes, medianas o pequeñas) y sector laboral, que tengan centros de trabajo u operen en España, con el propósito de que puedan formar parte de la respuesta al VIH y al sida en España y que pueda contribuir al objetivo planteado por ONUSIDA para el año 2015: "cero nuevas infecciones por VIH, cero discriminaciones y cero muertes relacionadas con el sida".

Se trata de un programa gratuito que se adapta al tamaño, necesidades, capacidades e intereses de cada empresa. Aunque su origen se encuentra en el año 2010, se ha puesto en marcha formalmente durante 2014 y es liderado por la Coordinadora "Trabajando en Positivo".

Sus objetivos son:

1. Eliminar la discriminación en el ámbito laboral de personas con VIH, promulgando la "no discriminación por vivir con VIH" en los códigos de ética u otros documentos similares internos de las empresas y ámbitos laborales.
2. Generar estrategias de prevención del VIH y del sida y de promoción de los derechos humanos con las/os empleadas/os, sus familias y la comunidad, a través de talleres, comunicación interna y/o acciones de información y sensibilización y apoyo a proyectos comunitarios.
3. Favorecer la empleabilidad y el acceso al mercado laboral por parte de personas con VIH.

3.1. ¿Qué pueden hacer las empresas para ser responsables con el VIH y el sida?

Para ser "miembro" de la Iniciativa, la empresa deberá estar dispuesta a firmar la "Declaración de empresas responsables con el VIH y el sida en España". La Declaración constituye una afirmación concreta del compromiso asumido por la compañía para poner fin a la epidemia del VIH y del sida.



A partir de la firma de esta Declaración, para el desarrollo práctico de la Iniciativa en la empresa no existen límites rígidos ni un modelo único a adoptar. Tampoco existe una fecha de inicio o de límite para ser miembro de la Iniciativa ni para llevarla adelante. Solo es necesaria la voluntad de la empresa para iniciar las acciones que considere posibles de llevar adelante.

Así, las acciones a través de las que se ejecute la Iniciativa podrán ser tan diversas como el ámbito laboral lo permita, respetando siempre las capacidades, necesidades y realidades de la empresa, de sus trabajadores y de su entorno. *A modo de referencia, en el Anexo 1 se adjunta el Modelo orientativo de aplicación práctica de la Iniciativa.*

Para ello, la Coordinadora "Trabajando en Positivo", mediante un Servicio de Asesoría Técnica y Asistencia GRATUITA y PERSONALIZADA, apoyará a la empresa para la definición de objetivos y acciones enmarcadas en la respuesta al VIH y al sida, así como para la implementación, monitoreo y evaluación de las mismas.

Junto a este Servicio de Asesoría Técnica y Asistencia, otros servicios que ofrece la Coordinadora "Trabajando en Positivo" en el marco de esta iniciativa son:

- Respuestas inmediatas frente a cualquier consulta en torno a la puesta en práctica y desarrollo de la iniciativa o para el abordaje adecuado de los casos de VIH dentro de la empresa, desde un marco legal y humano.
- Facilitación de materiales e información adecuada así como de modelos de referencia para la elaboración de documentos y políticas internas sobre VIH.
- Identificación y Transferencia de Buenas Prácticas que puedan servir de referencia para la empresa.
- Encuentros, reuniones y mesas de trabajo con otras empresas para el intercambio de experiencias, la confluencia de iniciativas y la construcción de alianzas.
- Información periódica actualizada sobre el tema del VIH y del sida en el mundo laboral.
- Entrega de un reconocimiento como "Empresa Responsable con el VIH y el sida en España" avalado por la Coordinadora "Trabajando en Positivo".



3.2. ¿Cuáles son los beneficios para la empresa de formar parte de la Iniciativa?

Esta Iniciativa, además del impacto en la comunidad y en la respuesta al VIH y al sida en España, puede comportar a las empresas diferentes beneficios. Además, se trata de una INICIATIVA GRATUITA, cuyo desarrollo implica un bajo coste (en recursos humanos, materiales y económicos) en relación a los resultados que comporta.

Entre los diferentes beneficios que puede suponer para la empresa la adhesión a esta Iniciativa se encuentran:

RENTABILIDAD ECONÓMICA

- Acceso a bonificaciones por la contratación de personas con certificado de discapacidad o con certificado de exclusión social.

VISIBILIZACIÓN

- Se mejora la visibilidad y la imagen de la empresa en el respeto de los derechos humanos y de los valores sociales vinculados con el VIH y el sida.
- La Iniciativa se puede incluir en los informes de Sustentabilidad y Responsabilidad Social Empresarial de la empresa, especialmente en las áreas de gestión de la diversidad; igualdad de oportunidades y no discriminación así como de acción social.

AMBIENTE LABORAL

- Se incluyen medidas que mejoran, previenen y promueven la salud de los empleados.
- Se incorporan cambios positivos en relación a los valores de la empresa. Se le ve a la organización como un espacio donde se acepta la diversidad y que es inclusiva.
- Si hay un trabajador con VIH, al verse inmerso en una organización libre de discriminación y preocupada por el tema, mejorará su performance laboral y el trabajo en equipo.
- 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.



- Al trabajar en VIH/sida permite a las empresas poder hablar de otros temas sociales.
- Los empleados comenzarán a acercar sus inquietudes 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.

RECONOCIMIENTO DE BUENA PRÁCTICA EN VIH/SIDA

- Se hace entrega de un reconocimiento como "Empresa Responsable con el VIH y el sida" avalado por la Coordinadora "Trabajando en Positivo".

IMPLICACIÓN CON EL ENTORNO

- Se da respuesta a temas nacionales e internacionales.



ANEXO A. IMPLANTACIÓN PRÁCTICA DE LA INICIATIVA

"EMPRESAS RESPONSABLES CON EL VIH Y EL SIDA EN ESPAÑA"

1. PREMISA BÁSICA: PERSONALIZACIÓN DE LA INICIATIVA EN CADA EMPRESA.

No existen límites rígidos ni un modelo único a adoptar para implementar la Iniciativa. Tampoco existe una fecha de inicio o de límite para ser miembro de la Iniciativa ni para llevarla adelante.

Por ello, con cada empresa, la Coordinadora "Trabajando en Positivo" diseña un plan de trabajo 100% adaptado a las capacidades, necesidades y realidades de la propia empresa, de sus trabajadores y de su entorno, acompañándola también en la realización y evaluación de las actividades programadas. Por tanto, las acciones a través de las que se ejecute la Iniciativa podrán ser tan diversas como el ámbito de cada compañía lo permita.

2. APRENDER DE LA EXPERIENCIA: CONSIDERACIONES Y CONSEJOS ANTES DE EMPEZAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA INICIATIVA.

A continuación se señalan algunas lecciones aprendidas y buenas prácticas que pueden orientar y facilitar la implementación de la Iniciativa en nuevas empresas:

- ✓ Sería recomendable que la participación en la Iniciativa esté avalada por las más altas direcciones o jerarquías de la empresa.
- ✓ 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.
- ✓ 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. Hay empresas que han realizado desde el inicio acciones de alto impacto, pero siempre incluyendo en primer lugar a sus mandos medios.



- ✓ La temática debe estar presente a lo largo del año. Se recomienda que por lo menos haya dos acciones al año mejor que una, aunque esta sea de alto impacto.
- ✓ 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 dentro de la empresa.

3. ACCIONES Y ACTIVIDADES PRÁCTICAS QUE SE PUEDEN INCLUIR EN LA IMPLANTACIÓN DE LA INICIATIVA.

Las posibles acciones y actividades prácticas a llevar a cabo dentro de la Iniciativa son muy amplias, aunque las que son desarrolladas con mayor frecuencia por las empresas son las siguientes:

- Crear o integrar la problemática del VIH en comités o grupos de trabajo.
- Incluir en la declaración de valores organizacionales de la compañía que el VIH no es un impedimento para ocupar cualquier puesto de los existentes dentro de la compañía, puesto que ninguno de estos puestos implica el riesgo de transmisión del VIH a terceros, así como otros valores relacionados con la diversidad, la no discriminación o el respeto por las diferencias.
- Diseñar políticas y procedimientos sobre cómo actuar frente a empleados que hagan pública en la empresa su situación de VIH/sida.
- Identificar, en los distintos procesos de las políticas y programas de RRHH, cómo instrumentar acciones relacionadas específicamente con el tema, especialmente mediante la no inclusión del test de detección del VIH en los exámenes pre-ocupacionales, así como, en el caso de las nuevas personas contratadas con discapacidad, mediante la solicitud de la Resolución o el Certificado correspondiente y no del Dictamen Técnico Facultativo.
- Diseñar encuestas simples para ser contestadas por las diferentes áreas del personal de la empresa, en especial de RRHH, con preguntas sobre temas de VIH y sida.



- Capacitar en la temática al personal de RRHH, gerentes, mandos medios y personal a cargo de equipos.
- Difundir material de educación y prevención referida al VIH y al sida y a sus implicaciones en el ámbito laboral en las oficinas, locales, centros de atención, etc. o mediante los canales de comunicación hacia trabajadores, clientes y comunidad en general de los que disponga la empresa.
- Elaborar guías y cuadernillos referidos al VIH y al sida destinados a los empleados, sus familias y la comunidad en general.
- Impulsar charlas y jornadas de información y sensibilización sobre el tema favoreciendo la convocatoria de empleados, familiares, clientes, proveedores, etc.
- Implementar talleres de capacitación generales sobre la problemática y específicos en cuanto a su relación con el ámbito de trabajo a todo el personal, con la posibilidad de ampliarlo también a sus familias.
- Implementar canales formales anónimos y confidenciales de denuncia sobre situaciones de discriminación por razón de VIH.
- Realizar acciones de difusión de la iniciativa con clientes y proveedores (cadena de valor).
- Apoyar acciones sociales de ONG vinculadas con el tema, sea mediante la donación de recursos humanos, materiales o económicos o a través de acciones de voluntariado corporativo.
- Incluir los Servicios de Orientación Laboral de la Coordinadora "Trabajando en Positivo" entre las fuentes de reclutamiento de nuevos trabajadores para la empresa.



4. EXPERIENCIAS DE REFERENCIA EN ESPAÑA.

Redyser Transportes



Primera empresa en España en formar parte de la Iniciativa. Su colaboración proviene del año 2013. Desde la firma de su adhesión, ha desarrollado siete acciones mediante diferentes vías y herramientas de comunicación: notas de prensa, redes sociales, revista "1/3" para empleados o newsletter para clientes.

Real Casa de la Moneda



Real Casa de la Moneda
Fábrica Nacional
de Moneda y Timbre

Segunda empresa adherida formalmente a la Iniciativa. Su vinculación con la Coordinadora "Trabajando en Positivo" se inició en el año 2012, mediante la celebración de una Campaña de Sensibilización dirigida a sus empleados que incluyó reparto de material informativo en varias ocasiones y la celebración de un taller informativo. Desde la firma de su adhesión ha desarrollado tres acciones diferentes, que han permitido la difusión de información sobre VIH a través de una nota de prensa y la intranet que utiliza para la comunicación con sus empleados.

Corresponsables



Tercera empresa en formalizar su adhesión a la Iniciativa en España, nada más comenzar su vinculación con la Coordinadora "Trabajando en Positivo". Desde ese momento ha llevado a cabo siete acciones, mediante la publicación de información sobre VIH a través de su página web y sus cuentas en redes sociales, así como a través de notas de prensa.

Chocolates Artesanos Isabel



Formalizó su adhesión en el mes de Febrero de 2015, tras contactar con la Coordinadora "Trabajando en Positivo" en 2014, siendo la cuarta empresa en formar parte de la Iniciativa. Desde ese momento ha llevado a cabo tres acciones a través de su página web y sus cuentas en redes sociales.



boyberry

Boyberry

Formalizó su adhesión en el mes de Abril de 2015, convirtiéndose en la primera empresa dirigida específicamente al público LGTB en formar parte de la Iniciativa. Para difundir su adhesión como la quinta empresa en formar parte de la Iniciativa, utilizó sus cuentas en redes sociales.

Grupo SIFU



Desde 2013 incluye los Servicios de Orientación Laboral de la Coordinadora "Trabajando en Positivo" entre sus fuentes de reclutamiento de nuevos trabajadores. Además, en 2012 publicó en su Revista "Di Capacidad" una ficha informativa sobre la situación laboral de las personas con VIH en España. En Junio de 2015 ha formalizado su adhesión a la Iniciativa.

Laboratorios MSD



En diciembre de 2013 celebró un "Taller de Sensibilización sobre VIH y sida" de 1,5 horas dirigido a 50 de sus empleados. Asimismo, en 2014 colaboró económicamente con la Campaña de Sensibilización "Eliminando Obstáculos, Construyendo Empleo" de la Coordinadora "Trabajando en Positivo". Próximamente, firmará la adhesión formal a la Iniciativa.

ViiV Healthcare



En Mayo de 2015 realizó una donación económica a la Coordinadora "Trabajando en Positivo" en el marco de una actividad interna de educación en dirigida a sus empleados. En Julio de 2015 ha firmado la adhesión formal a la Iniciativa.



5. EXPERIENCIAS DE REFERENCIA EN ARGENTINA¹.

IBM Argentina



Empresa líder en investigación, desarrollo y fabricación de tecnologías de la información. Su personal capacitó a quince personas en la elaboración de proyectos y manejo de redes sociales. Realizó una aportación económica a Fundación Huésped para el programa "Desarrollo integral de una estrategia de comunicación en nuevas tecnologías para la salud por y para jóvenes".

L'Oreal Argentina



En 2007, lanzó en conjunto con Fundación Huésped el Programa "Peluqueros del mundo contra el VIH/sida". Agregó a todos sus programas de formación un módulo sobre VIH. En 2009 lanzó, 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 Argentina



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. Sus gerentes de tienda han sido capacitados como referentes en la temática. Ha realizado campañas de comunicación en tiendas para fechas específicas y folletos que sus clientes pueden tomar gratuitamente.

¹ Experiencias procedentes de la Iniciativa "Empresas comprometidas en la respuesta al VIH/SIDA" que desarrolla Fundación Huésped en Argentina desde el año 2009.