

## Directrices destinadas a los **empleadores**



Utilización del  
Repertorio de  
recomendaciones  
prácticas sobre  
el VIH/SIDA y el  
mundo del trabajo  
y del Manual de  
capacitación  
respectivo

Porque el VIH/SIDA constituye una amenaza de gran magnitud para todas las empresas, tanto las privadas como las públicas.

Los empleadores y sus organizaciones están particularmente bien situados para participar con eficacia en la lucha contra el VIH/SIDA.

Las intervenciones en el lugar de trabajo contempladas en el marco de la lucha contra el VIH pueden contribuir a mejorar las relaciones laborales y evitar que se interrumpa la producción.

# ¿Por qué razones interesa el VIH/SIDA a los empleadores?

**Porque el VIH/SIDA constituye una amenaza de gran magnitud para todas las empresas, tanto las privadas como las públicas. En algunas, más de la mitad de los trabajadores están infectados con el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH).**

El VIH/SIDA se concentra entre los adultos en edad de trabajar. Se estima que el 80 por ciento de los 42 millones de personas hoy infectadas son adultos y que, de ellos, por lo menos 26 millones son trabajadores que se encuentran en los mejores años de su vida productiva, a saber, entre los 15 y los 49 años.

Según estimaciones de la OIT, en más de 30 países el VIH/SIDA habrá ocasionado una reducción del 10 al 35 por ciento de la fuerza de trabajo en el año 2020. Los empleadores están perdiendo trabajadores calificados y con experiencia. La contratación de nuevos trabajadores y el costo de su formación profesional son enormes como también el costo de los seguros y de las prestaciones por enfermedad.

La epidemia de VIH/SIDA amenaza la capacidad de los empleadores para:

- mantener el nivel de productividad y el suministro de servicios esenciales;
- conservar en la empresa una fuerza de trabajo estable y calificada, incluido el personal directivo y de supervisión, que es clave;
- financiar regímenes de pensiones viables y las prestaciones por enfermedad;
- atraer inversiones;
- conservar y expandir los mercados para sus productos, y
- en el caso de las pequeñas empresas puede tratarse incluso de no desaparecer como tales.

**Los empleadores y sus organizaciones están particularmente bien situados para participar con eficacia en la lucha contra el VIH/SIDA.**

«La epidemia del VIH/SIDA ha llegado a constituir una crisis de ámbito mundial. El mundo de los negocios se ve cada vez más afectado, no sólo por el costo humano de la fuerza de trabajo perdida sino a causa de la disminución de los beneficios y de la productividad, que son sus corolarios. Lo anterior plantea nuevos desafíos tanto para los trabajadores como para los empleadores. Las intervenciones en el lugar de trabajo contempladas en el marco de la lucha contra el VIH pueden contribuir a mejorar las relaciones laborales y evitar que se interrumpa la producción.»

*Francois Perigot, Presidente de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), mayo de 2002*

*Los efectos de la epidemia del VIH/SIDA pueden apreciarse en las empresas, en la fuerza de trabajo y en el conjunto de la economía de un país.*

*En el módulo 1, pág.11 del Manual de capacitación se dan ejemplos relativos a los efectos del VIH/SIDA en la economía. Entre esos ejemplos cabe destacar los siguientes:*

- *En Zimbabwe, en 1996 una importante empresa de transporte que emplea a 11.500 personas constató que 3.400 de sus trabajadores eran seropositivos, lo que le significó destinar a su atención más de 1.000.000 de dólares, o sea, el 20 por ciento de sus beneficios.*
- *Varias empresas citadas en el informe anual de los Estados Unidos sobre la situación del VIH/SIDA indican que el costo de cada trabajador enfermo de sida oscila entre 3.500 y 6.000 dólares.*
- *Según un estudio realizado en 2000 por el Gobierno de Tailandia, el costo directo e indirecto del sida para el conjunto del país se cifraba en 1.200 millones de dólares de los EE.UU.*

*El rendimiento de las inversiones realizadas para prevenir el contagio con el VIH es muy superior al rendimiento habitual de las inversiones de capital. Según algunos estudios, la disminución de costos que conllevan las acciones de prevención, representan un aborro equivalente a 3,5 y 7,5 veces el costo de esas intervenciones.*

# ¿Qué pueden hacer los empleadores?

«Combatir juntos el VIH/SIDA: programa un futuro compromiso» (Extracto). Declaración conjunta de las Secretarías Generales de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Abril de 2003, OIT, Ginebra.

«La OIE y la CIOSL reconocen los efectos directos de la pandemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo. En vista de ello hacen un llamamiento a sus afiliados, empresas y sindicatos, dondequiera que se encuentren, para que den a este asunto la más alta prioridad y para que juntos propicien una toma de conciencia a ese respecto y mantengan vivo el interés sobre la cuestión a fin de que las intervenciones previstas tengan éxito.»

A escala nacional e internacional, en la lucha contra el VIH/SIDA los empleadores pueden:

- movilizar las amplias redes de los empleadores y sus organizaciones, en las que se incluyen además sus proveedores y clientes;
- negociar acuerdos o políticas con los sindicatos para asegurar su aplicación;
- utilizar su experiencia en materia de comunicaciones, información al público y capacitación;
- utilizar su influencia en la comunidad y con el gobierno para apoyar las acciones que se emprendan en la lucha contra el VIH/SIDA.

Tanto los empleadores como los sindicatos están convenciéndose cada vez más de que una acción común para combatir el sida beneficia a ambas partes. Muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores ya se encuentran participando en la lucha contra el sida. A ese respecto, se ha obtenido mucha experiencia y se han elaborado materiales que pueden servir de inspiración. Teniendo esto presente, es recomendable establecer contactos con otros empleadores, con los representantes de los trabajadores o con otras partes interesadas para averiguar qué están haciendo y qué podrían hacer actuando conjuntamente. Entre las alianzas que puede resultar útil establecer figuran la alianza con la Coalición Mundial de Empresarios contra el VIH/SIDA y con la Iniciativa de Salud Global, del Foro Económico Mundial.

El VIH/SIDA constituye una amenaza mundial. Del análisis de los vínculos que existen entre sida y pobreza se desprende sin embargo que los sindicatos de los países de altos ingresos no otorgan a esta cuestión la misma alta prioridad que le confieren los sindicatos de los países de África, Asia y América Latina. No obstante, la respuesta al sida debe ser de ámbito mundial para que sea eficaz. Hoy ya no hay lugar para la negligencia o la evasión. En todas las regiones del mundo las entidades productivas, independientemente de su tamaño, se ven afectadas por esta epidemia. Los empleadores, en su calidad de ciudadanos que hacen suyo el compromiso de hacer realidad la responsabilidad social de sus empresas, también han manifestado su voluntad de incorporarse a la lucha que se libra contra el VIH/SIDA.

*El hecho de que dos de cada tres personas infectadas con el VIH/SIDA vayan diariamente a trabajar explica que el lugar de trabajo sea un lugar clave para las intervenciones previstas en la lucha contra el VIH/SIDA.*  
Juan Somavía, Director General de la OIT.

*Desde el 1ero de septiembre de 2003 las empresas cotizadas en la Bolsa de Comercio de Johannesburgo deben informar sobre las acciones que realizan en el marco de la lucha contra el VIH/SIDA, así como sobre la manera en que ello ha afectado el rendimiento económico de las mismas.*

## Cinco etapas en la acción de los empleadores en la lucha contra el VIH/SIDA

1. Formulación de una política empresarial de acción contra el VIH/SIDA que incluya la participación sindical, la designación de un ejecutivo o ejecutiva responsable de la misma y el establecimiento de un comité con base en el lugar de trabajo encargado de establecer un plan de acción y un calendario para su aplicación.
2. Promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras seropositivos y declaración de un nivel de tolerancia cero para la discriminación.
3. Presentación de la problemática del VIH/SIDA ante grupos de empresarios y organizaciones de empleadores.
4. Examen de las consecuencias de la epidemia del VIH/SIDA con sus proveedores, contratistas y clientes, en especial con los pequeños

empresarios, inclusión de los mismos en los programas que se aplican en el lugar de trabajo y apoyo a las iniciativas de la comunidad a este respecto.

5. Intervención frente al gobierno para que se reconozca que combatir el VIH/SIDA es una cuestión fundamental para el mundo del trabajo y también para el desarrollo. A estos efectos, persuadir al gobierno para que:
  - incremente los fondos destinados a combatir el VIH/SIDA (consiguiendo ayuda externa o asignando recursos en el presupuesto de la nación);
  - incorpore a los interlocutores sociales en la labor de planificación a escala nacional; y baje los precios de los medicamentos (a través de una acción en materia de derechos de propiedad intelectual y patentes), y
  - enmiende la legislación laboral, cuando proceda.

# ¿Cómo pueden los sindicatos formular políticas y elaborar programas?

La OIT ha elaborado un conjunto de documentos destinados a alentar y apoyar la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, a saber, un Repertorio de recomendaciones prácticas y un Manual de capacitación conexo.



*Especialmente basándose en la información contenida en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y el Manual de capacitación respectivo, documentos que están disponibles en papel, en CD-ROM y en internet (formato pdf). Este último se puede descargar del sitio web de la OIT*

**El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo** establece los principios fundamentales que deben orientar la formulación de las políticas y la elaboración de directrices específicas sobre:

- prevención del VIH/SIDA;
- gestión de los efectos del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y atenuación de los mismos;
- cuidado y apoyo a los trabajadores infectados y afectados por el VIH/SIDA;
- eliminación del estigma y de la discriminación de que son objeto los trabajadores infectados con el VIH.

Los nueve capítulos del Repertorio comprenden su objetivo, utilidad, y alcance; los términos utilizados, los principios fundamentales y los derechos y deberes generales; la prevención mediante una labor informativa y didáctica, la formación, las pruebas de detección del VIH/SIDA, y la labor de asistencia y apoyo a los afectados.

El Repertorio se elaboró en consulta con los mandantes de todas las regiones y fue examinado y revisado por un grupo tripartito de expertos. En junio de 2001 lo adoptó el Consejo de Administración de la OIT. Puede utilizarse para introducir el diálogo social respecto del VIH/SIDA y como base para las negociaciones a ese respecto. Comprende además una lista de comprobación destinada a facilitar la puesta en práctica de las acciones previstas.

El documento titulado **Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo**. Este Manual de capacitación se ha elaborado como complemento del Repertorio antes citado. Proporciona información adicional sobre cuestiones fundamentales, estudios de casos, actividades educativas, modelos de cursos, y extractos de leyes, documentos de política y convenios colectivos. Ciñéndose a las líneas principales del Repertorio, aborda los papeles que desempeñan el gobierno y los interlocutores sociales, cuestiones relativas a los derechos humanos y otros asuntos jurídicos, las políticas relativas al lugar de trabajo, los programas de prevención y cuidado, la situación específica de hombres y mujeres frente al VIH/SIDA y la situación en la economía informal a ese respecto.

Cada uno de los módulos que comprende el Manual está estructurado de la siguiente manera: presentación de información sobre cuestiones clave que explican y amplían los ámbitos cubiertos por el Repertorio, incluido el material de referencia que se precisa, y una sección de actividades educativas, prevista para ser fotocopiada, que comprende una parte destinada específicamente a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores. La primera sección orienta sobre la manera de utilizar el Manual, contiene información útil para los encargados de la capacitación y comprende ocho muestras de programas para talleres o cursos (de dos o tres días de duración) y cuatro módulos (de dos o tres horas de duración) que pueden presentarse en los cursos. Alentamos al lector a consultarlos.

*En su conjunto, el Repertorio y el Manual proporcionan información que facilitará la labor de capacitación y ayudarán a orientarse frente a las preguntas de los afiliados. En las páginas que siguen se indicará dónde buscar las respuestas a algunas de las preguntas que pudieran plantearse.*



# 1. Información básica referente al VIH/SIDA

## Modo de transmisión e impacto del VIH/SIDA

¿De qué manera afecta esta epidemia a las empresas?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

La sección 5.2                      **Derechos y deberes generales de los empleadores y sus organizaciones**  
El Anexo I                           **Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas**

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 1                      **La epidemia y su impacto en el mundo del trabajo**  
*págs. 9-13: El impacto del VIH/SIDA en el mundo del trabajo;*  
*pág. 16: Respuesta en el lugar de trabajo*  
**Actividades educativas 1, 3 y 4**

El Módulo 2                      **El VIH/SIDA y los derechos humanos**  
*págs. 4 a 6: La OIT, el VIH/SIDA y los derechos humanos; págs. 13 a 16: Pruebas de detección del VIH*  
**Actividades educativas 6, 7, 8 y 9**

¿Cómo se transmite el VIH?  
¿Cuál es el riesgo de infección en el lugar de trabajo?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

El Anexo I                           **Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas**

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 1                      **Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas**  
*págs. 2 a 4: Datos básicos sobre el VIH/SIDA*  
**Actividades educativas 1 y 2**

El Módulo 6                      **Programas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo**  
*pág. 1: Introducción; págs. 7 y 8: Evaluación y gestión del riesgo*  
**Actividades educativas 3, 7 y 10**

El virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) se transmite a través de ciertos líquidos corporales, a saber: la sangre, el semen, las secreciones vaginales y la leche materna. Típicamente se transmite cuando se tienen relaciones sexuales no protegidas con una persona infectada, mediante transfusiones de sangre contaminada, agujas hipodérmicas infectadas o de una madre infectada a su hijo en el útero, o durante el parto.

No se transmite por contacto físico ocasional con una persona infectada al darle la mano al saludarla ni cuando la persona infectada tose, estornuda o besa a otra persona. Tampoco se transmite cuando se comparten los servicios (W.C., retretes) con personas

infectadas, ni si se emplean cubiertos o se consumen bebidas manipulados por una persona infectada.

Una persona infectada con el VIH puede vivir y trabajar con buen rendimiento durante muchos años y no representa una amenaza para los demás trabajadores.

El estigma y la discriminación de que son objeto las personas infectadas les produce temor y les induce a mentir para ocultar su estado. Ello impide tomar medidas para abordar la cuestión y entorpece la labor de prevención.

## 2. Una mejor comprensión del problema incita a la acción

### Elementos para persuadir al gobierno

¿Cómo persuadir al Gobierno de que la política nacional referente al VIH/SIDA debería contemplar la participación del mundo del trabajo y el diálogo social con los interlocutores sociales?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

La sección 4 Principios fundamentales  
La sección 5.1 Derechos y deberes generales del gobierno

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 1 La epidemia y su impacto en el mundo del trabajo  
*págs. 7 y 8: VIH/SIDA, pobreza y desarrollo*

El Módulo 2 El VIH/SIDA y los derechos humanos  
*pág. 1: Introducción; págs. 4 a 6: La OIT, el VIH/SIDA y los derechos humanos*  
Actividad educativa 1

El Módulo 3 Acciones en el lugar de trabajo por medio del diálogo social y rol de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones  
*pág. 1: Introducción; págs. 3 a 7: Políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo; págs. 8 y 9: Promoción y liderazgo: las organizaciones de empleadores*

El Módulo 4 Marco jurídico y normativo sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo: rol del gobierno  
*págs. 1 y 2: Introducción; págs. 3 y 4. El impacto macroeconómico del VIH/SIDA, pág. 10: Movilización de recursos; pág. 13: Legislación sobre el VIH/SIDA*  
Actividad educativa 2

### Elementos para persuadir a los trabajadores

¿Cómo colaborar con los sindicatos en las acciones de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

La sección 4 Principios fundamentales  
La sección 5.3 Derechos y deberes generales de los trabajadores y sus organizaciones  
Las secciones 7.2, 7.3, 7.6 Formación  
La sección 9 Asistencia y apoyo

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 1 La epidemia y su impacto en el mundo del trabajo  
*págs. 9 a 13: El impacto del VIH/SIDA en el mundo del trabajo*  
Actividades educativas 5 y 6

El Módulo 2 El VIH/SIDA y los derechos humanos  
*págs. 7 y 8: Derecho a no ser objeto de discriminación; pág. 11: Carácter confidencial de los datos personales; págs. 14 a 16: Pruebas de detección del VIH*

El Módulo 3 Acciones en el lugar de trabajo por medio del diálogo social y rol de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones  
*pág. 1: Introducción; págs. 3 a 7: Políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo; págs. 8 y 9: Promoción y liderazgo: los empleadores y sus organizaciones*  
Actividades educativas 3, 4 y 7

Un informe reciente del Banco Mundial (julio de 2003) advierte que las consecuencias económicas del sida son mucho más serias que lo previsto debido a la pérdida de la fuerza de trabajo calificada: «La verdadera amenaza potencial del sida es su capacidad de matar a los adultos jóvenes que afecta la transferencia de calificaciones de una generación a la siguiente.»

En la medida en que más adultos sigan falleciendo, más niños se verán obligados a abandonar la escuela para incorporarse a la fuerza de trabajo. A su vez, tendrán menos recursos para educar a sus propios hijos. Por otra

parte, los niños enfermos están menos motivados para estudiar. En su conjunto, lo anterior se traducirá en una rápida erosión de la capacidad intelectual de toda la nación, la cual dependerá cada vez más del trabajo de los niños. En efecto, al anular lo adelantado en términos de desarrollo durante los últimos decenios –actualmente hijos de técnicos han debido transformarse en agricultores de subsistencia– el sida habrá contribuido a reducir la capacidad de generar ingresos de quienes sobrevivan a la epidemia.

## 3. Políticas y programas

### Estrategia empresarial frente al VIH/SIDA

¿Cuáles son los principales elementos que debería incluir toda política empresarial y todo programa de trabajo de los empleadores sobre el VIH/SIDA?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

La sección 4	Principios fundamentales
La sección 5.2	Derechos y deberes generales de los empleadores y sus organizaciones
La sección 6	Prevención mediante una labor informativa y didáctica
La sección 7	Formación

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 2	<b>El VIH/SIDA y los derechos humanos</b> <i>págs. 4 a 6: La OIT, el VIH/SIDA y los derechos humanos</i>
El Módulo 3	<b>Acciones en el lugar de trabajo por medio del diálogo social y rol de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones</b> <i>págs. 3 a 6: Políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo; págs 8 a 10: Promoción y liderazgo</i> <b>Actividades educativas 1 y 2</b>
El Módulo 5	<b>Consideraciones de género en torno al VIH/SIDA en el mundo del trabajo</b> <i>pág. 1 Introducción; págs. 3 y 4: Fomenta la desigualdad de género la propagación del VIH/SIDA págs. 5 y 6: Los hombres y la masculinidad; págs. 7 y 8: Género y lugar de trabajo</i> <b>Actividades educativas 2, 4, 6 y 8</b>

### Política de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo

¿Qué elementos debe abarcar una política o un acuerdo destinado a combatir el VIH/SIDA en el lugar de trabajo?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

La sección 4	Principios fundamentales
Las secciones 5.2 y 5.3	Derechos y responsabilidades de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones
El Anexo III	Lista de comprobación para la planificación y aplicación de medidas preventivas en el lugar de trabajo

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 2	<b>El VIH/SIDA y los derechos humanos</b> <i>págs. 4 a 6: La OIT, el VIH/SIDA y los derechos humanos; págs. 7 a 10: Derecho a no ser objeto de discriminación; págs. 10 a 12: Derecho a la protección de la vida privada; págs. 13 a 16: Pruebas de detección del VIH; pág. 17: Testimonios de estigmatización y discriminación; pág. 18: Historia de Ravi</i> <b>Actividades educativas 3, 5, 7 y 9</b>
El Módulo 3	<b>Acciones en el lugar de trabajo por medio del diálogo social y rol de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones</b> <i>págs. 3 a 7: Políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo</i> <b>Actividades educativas 5, 6 y 7</b>
El Módulo 4	<b>Marco jurídico y normativo sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo</b> <i>págs. 11 a 13: Legislación sobre el VIH/SIDA</i> <b>Actividad educativa 4</b>
El Módulo 5	<b>Consideraciones de género en torno al VIH/SIDA en el mundo del trabajo</b> <i>págs. 7 a 10: Género y lugar de trabajo</i> <b>Actividad educativa 8</b>

Todas las empresas, independientemente de su tamaño o de su carácter internacional o locales, están adoptando medidas para luchar contra el VIH/SIDA. Los programas de prevención se generalizan y un creciente número de empleadores brinda asistencia y apoyo a este respecto. Muchos han comprendido que la confianza y el diálogo social son fundamentales para la eficacia de las acciones y han declarado un nivel de tolerancia 0 a la discriminación en el lugar de trabajo.

En Sudáfrica, la fábrica de automóviles Ford fue una de las primeras multinacionales que aplicó en la empresa una política elaborada con la plena participación de los sindicatos. A este respecto, cabe tener en cuenta lo declarado por la dirección: «Frente a sus trabajadores, frente a sus accionistas y frente a la comunidad en general, las empresas tienen la obligación moral y financiera de participar en la lucha contra el VIH/SIDA».

## 3. Políticas y programas

### Programa empresarial de lucha contra el VIH/SIDA

¿Qué elementos debería contemplar un programa de trabajo destinado a reducir la propagación del VIH/SIDA y el impacto de esta epidemia?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

La sección 6 **Prevención mediante una labor informativa y didáctica**  
La sección 7 **Formación**  
La sección 9 **Asistencia y apoyo**

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 3: **Acciones en el lugar de trabajo por medio del diálogo social y rol de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones**  
*págs. 3 a 7: Políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo*  
**Actividades educativas 5 y 7**

El Módulo 5: **Consideraciones de género en torno al VIH/SIDA en el mundo del trabajo**  
*págs. 11 a 14: Promoción de la igualdad de género*  
**Actividades educativas 3, 4, 5, 6, 7 y 8**

El Módulo 6 **Programas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo**  
*págs. 6 a 9: Prevención en el lugar de trabajo; pág. 10: Programas para hombres y mujeres; págs. 11 a 14: Educación a cargo de los compañeros de trabajo; pág. 15: Protección de los jóvenes y las jóvenes; págs. 18 a 20: Estudios de casos*  
**Actividades educativas 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10 y 13**

El Módulo 7 **Asistencia y apoyo**  
*págs. 4 a 11: Asistencia y apoyo en el lugar de trabajo; págs. 15 y 16: Estudios de casos*  
**Actividades educativas 1, 2, 4, 5, 6, 7 y 8**

### Extensión de la lucha contra el VIH/SIDA a la economía informal

¿Cómo establecer vínculos con las familias de los trabajadores, la comunidad local y los trabajadores de la economía informal?

En el Repertorio de recomendaciones prácticas consulte:

La sección 5 **Derechos y deberes generales**  
La sección 6 **Prevención mediante una labor informativa y didáctica**  
La sección 9 **Asistencia y apoyo**  
El Anexo I **Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas: Necesidades especiales del sector informal**

En el Manual de capacitación consulte:

El Módulo 6 **Programas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo**  
*pág. 15: Protección de los jóvenes y las jóvenes; pág. 16: Transmisión del VIH/SIDA de madre a hijo*  
**Actividades educativas 10 y 11**

El Módulo 7 **Asistencia y apoyo**  
*pág. 10: Programas de apoyo al trabajador y a su familia; págs. 12 y 13: Asistencia y apoyo a los huérfanos; pág. 14: Protección social; pág. 16: Estudio de caso. Molsen (Canadá)*  
**Actividades educativas 6, 8 y 9**

El Módulo 8 **El VIH/SIDA y la economía informal**  
*pág. 1: Introducción; págs. 8 a 10: Aplicación del Repertorio; págs. 14 y 15: ¿Cómo llegar hasta los trabajadores de la economía informal?*  
**Actividades educativas 1, 2, 3, 5 y 7**

OITSIDA

Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA  
y el mundo del trabajo  
Organización Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

Teléfono: +41 22 799 8337  
Fax: +41 22 799 6349  
Correo electrónico: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)