



Organización
Internacional
del Trabajo



MÓDULO 1

Un marco nacional de SST para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes

*Mejorando la SST para
los trabajadores jóvenes:
Un paquete de autoformación*



SafeYouth@Work
Proyecto

**SEGURIDAD
+ SALUD
PARA TODOS**



MÓDULO 1 ■

Un marco nacional de SST para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes

*Mejorando la SST para
los trabajadores jóvenes:
Un paquete de autoformación*

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019

Primera edición 2019



Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo licencia 4.0 International Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Se autoriza a cualquier usuario a reutilizar, compartir, adaptar y crear contenidos a partir de la publicación original, tal y como está descrito en la Licencia. Se debe dar crédito claramente a la OIT como propietaria del trabajo original. El uso del emblema de la OIT no estará permitido en la publicación derivada.

La publicación deberá ser citada de la siguiente manera: Oficina Internacional del Trabajo, Mejorando la SST para los trabajadores jóvenes: Un paquete de autoformación, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

En caso de que se traduzca la presente publicación, deberá añadirse a la traducción, junto a la cita de la publicación original el siguiente descargo de responsabilidad: La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y, por consiguiente, no podrá considerarse una traducción oficial de dicha Organización. La OIT no asume responsabilidad alguna por el contenido o la exactitud de la presente traducción.

En caso de que se adapte la presente publicación, deberá añadirse a la adaptación, junto a la cita de la publicación original, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de la publicación original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). La responsabilidad de las ideas y opiniones expresadas en ella incumbe exclusivamente al autor o autores de la presente adaptación y no están avaladas por la OIT.

Toda consulta sobre derechos de autor y licencias deberá enviarse a la siguiente dirección: Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org.

Mejorando la SST para los trabajadores jóvenes: Un paquete de autoformación
ISBN: 9789220314784 (impreso)
ISBN: 9789220314791 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida por las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina

Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto a la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas recae exclusivamente en sus autores y su publicación no representa un respaldo por parte de OIT de las opiniones expresadas en dichas publicaciones.

La referencia a nombres de empresas y a productos o procesos comerciales no implican apoyo alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo; y el hecho de no mencionar una empresa, producto o proceso comercial tampoco implica desaprobación alguna.

La información sobre publicaciones y productos digitales puede encontrarse en nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL-26690-14-75-K-11. El cien por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos federales, por un importe total de 11.443.156 dólares de los Estados Unidos. Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe.



Esta publicación ha sido impresa con material con contenido reciclado. Impreso en Serbia.

Diseño: Future by Design
www.futurebydesign.studio

Índice

Abreviaciones	9
Entendiendo los símbolos utilizados en el Manual.....	10
Introducción.....	12

1.1 Política Nacional de SST **13**

1.1.1 ¿Qué es una Política Nacional de SST?	13
1.1.2 Principales elementos de una Política Nacional de SST.....	14

1.2 Sistema Nacional de SST **22**

1.2.1 ¿Qué es un Sistema Nacional de SST?	22
1.2.2 Marco jurídico	23
1.2.3 Marco institucional	25

1.3 Perfil Nacional de SST **40**

1.3.1 ¿Qué es un Perfil Nacional de SST?	40
1.3.2 Contenido de un perfil nacional	41
1.3.3 La recopilación de información.....	43

1.4 Programa Nacional de SST **50**

1.4.1 ¿Qué es un Programa Nacional de SST?	50
1.4.2 El desarrollo de un Programa Nacional de SST.....	51



Conclusión	60
Resumen	61
Cuestionario	66

Guía de acción

68

Lista de verificación 1: Principales elementos de una política nacional de SST	68
Hoja de trabajo 1: Inclusión de las necesidades de los trabajadores jóvenes en la Política de SST a nivel nacional o de empresa	70
Lista de verificación 2: Principales elementos de un sistema nacional de SST	76
Hoja de trabajo 2: Llegar a las partes interesadas relevantes en materia de SST	78
Lista de verificación 3: Principales elementos de un perfil nacional de SST	81
Hoja de trabajo 3: Desarrollar un perfil nacional de SST – Legislación nacional de SST	84
Hoja de trabajo 4: Crear un modelo de programa	86
Respuestas	91
Diario de aprendizaje	92
Glosario	94
Referencias	103

Tablas

Tablas de actividades

Actividad: Identificando los principales elementos de una política nacional de SST	20
Actividad: La participación de los trabajadores jóvenes en los sindicatos	28
Actividad: Inspectores del trabajo y condiciones de SST para los trabajadores jóvenes	32
Actividad: Cómo encontrar datos fiables	47
Actividad: Estudio de caso – Seleccionar las prioridades para un programa nacional de SST	54

Tablas de cuadros

Cuadro informativo: Género y Política Nacional de SST	17
Cuadro informativo: Política de SST a nivel de empresa	19
Cuadro informativo: ¿Cuáles son las funciones de un sistema de inspección del trabajo?	29
Cuadro informativo: Buena práctica – Reconocimiento al mérito de los boy scout	35
Cuadro informativo: Ejemplos de recomendaciones en materia de SST	36
Cuadro informativo: Criterios para escoger las prioridades	52
Cuadro informativo: Pasos del proceso de planificación	56



Tabla de cuadros de preguntas

¿Qué es una cultura de prevención en materia de SST?.....	15
---	----

Abreviaciones

CAP	Conocimientos, actitud y prácticas
EFTP	Enseñanza y formación técnica y profesional
EPP	Equipo de protección personal
FODA	Fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
PYME	Pequeñas y medianas empresas
SST	Seguridad y salud en el trabajo

Créditos

Página 13 © OIT

Página 22 © OIT

Página 40 Maxime Fossat © OIT

Página 50 © OIT

Entendiendo los símbolos utilizados en el Manual

Los principales tipos de herramientas de aprendizaje, que están indicados por símbolos a lo largo del manual, son los siguientes (tabla 1):

Tabla 1 Símbolos utilizados en este manual



Los cuadros informativos ofrecen información adicional o buenas prácticas sobre un tema presentado en el manual.



Las preguntas para orientar el aprendizaje ayudan al lector a reflexionar sobre un contenido específico del manual.



Las actividades ayudan al lector a desarrollar el conocimiento, fortalecer las competencias y a configurar las actitudes en relación a la SST para los trabajadores jóvenes. Las actividades se encuentran en la introducción y en los tres módulos. La mayoría de ellas puede ser completada por el lector individualmente, mientras que otras pueden hacerse de manera grupal.



Indica la cantidad de tiempo sugerida para completar una actividad.



El símbolo de grupo indica que es mejor completar la actividad como parte de un grupo. Por ejemplo, una organización de trabajadores jóvenes o representantes de un sindicato.



El símbolo individual indica que la actividad puede ser completada por un lector individual.



Indica un término definido en el glosario.



Indica un tema que trata cuestiones técnicas en profundidad.



Resúmenes al final de cada módulo para destacar los principales puntos de aprendizaje del módulo.



Las listas de verificación ayudan al lector a hacer un inventario de la información clave para ayudarles en el fortalecimiento de la SST para los trabajadores jóvenes. Las listas de verificación se encuentran en las Guías de Acción al final de cada módulo.



Las hojas de trabajo ayudan al lector a identificar maneras prácticas de aplicar lo que están aprendiendo del manual. Las hojas de trabajo se encuentran en las Guías de Acción al final de cada módulo.

Introducción

El módulo 1 presenta los cuatro aspectos principales de un marco nacional de SST: la Política Nacional de SST (unidad 1.1), el Sistema Nacional de SST (unidad 1.2), el Perfil Nacional de SST (unidad 1.3), y el Programa Nacional de SST (unidad 1.4).

El gobierno es el principal responsable del desarrollo de un marco de SST, con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esta estructura tripartita garantiza que todas las partes sean consultadas y tengan la oportunidad de presentar sus preocupaciones, necesidades y problemas.

Independientemente del grupo del cual forme parte – incluidas las organizaciones de trabajadores jóvenes que pueden formar parte, a su vez, de organizaciones de trabajadores– comprender el proceso de formulación de una política, sistema, perfil, programa de SST le permitirá identificar de qué manera la SST para los trabajadores jóvenes puede ser fortalecida a través de un marco de SST.

Al finalizar este módulo, estará mejor preparado para:

- Describir los cuatro aspectos principales de un marco nacional de SST: política, sistema, perfil y programa;
- Reconocer las oportunidades, fortalezas, desafíos, vulnerabilidades y problemas que enfrentan los trabajadores jóvenes en relación a un marco de SST;
- Analizar los mecanismos existentes destinados a promover a los trabajadores jóvenes y la SST dentro de un marco nacional de SST;
- Revisar el contexto actual de la SST para los trabajadores jóvenes, conforme a un marco nacional de SST;
- Valorar la contribución de los trabajadores jóvenes al marco nacional de SST.



1.1 Política Nacional de SST

Esta sección describe los principales elementos que componen una política nacional de SST, junto a consideraciones específicas para la SST de los trabajadores jóvenes. El gobierno es responsable de formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional coherente en materia de SST, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Por ello, todos los mandantes desempeñan un papel importante a fin de garantizar que las necesidades de los trabajadores jóvenes sean consideradas en la política; ya sea que se deba crear una política, o que se deba examinar una política existente.



Organización de empleadores



Organización de trabajadores

1.1.1 ¿Qué es una Política Nacional de SST?

Una política nacional de SST es un curso de acción deliberado y específico adoptado por un gobierno (en consulta con los interlocutores sociales) a fin de cumplir su mandato sobre la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el control de los riesgos en el lugar de trabajo.

En el desarrollo de la política es necesaria la participación de los interlocutores sociales para garantizar un amplio acuerdo



Peligro



Accidente en el trabajo



Enfermedad profesional



Mandantes tripartitos



La lista de verificación 1 de la Guía de acción de este módulo le ayuda a examinar la política nacional de SST de su país.

tripartito y el respaldo a nivel nacional.

Una vez redactada, la nueva política debe ser presentada en una reunión tripartita nacional para su discusión, finalización y adopción. También podrán ser consultadas otras partes interesadas, de ser procedente. Para asegurar que la política aborda las necesidades y preocupaciones de los trabajadores jóvenes, es importante involucrar a organizaciones juveniles y de trabajadores jóvenes en la consulta.

Una vez adoptada, la política debe recibir el máximo apoyo político y ser ampliamente difundida entre todos los actores clave.

La política debería revisarse periódicamente para identificar los principales problemas, elaborar respuestas eficaces, establecer las principales prioridades y evaluar los resultados de esas medidas.

1.1.2 Principales elementos de una Política Nacional de SST

Las políticas nacionales de SST varían de un país a otro y dependen de varios factores, incluyendo el contexto socioeconómico nacional, las estructuras organizativas y los recursos. Sin embargo, las normas y herramientas de la OIT fijan elementos comunes.

El compromiso de las autoridades públicas

Una política debe incluir una declaración explícita de la responsabilidad y la voluntad de las autoridades gubernamentales en materia de SST. Esta es la base para el resto de los elementos de la política. La declaración de la política debe firmarse a un alto nivel político a fin de garantizar el compromiso del gobierno.



El objetivo de la Política

El objetivo de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo es prevenir los accidentes y los daños a la salud que se derivan, están relacionados o se producen durante el transcurso del trabajo; reduciendo al mínimo, en la medida de lo posible, las causas de los peligros inherentes al ambiente de trabajo.

Los principios que guían la acción sobre la SST

Los principios que deben guiar una política nacional de SST incluyen:

- desarrollar una cultura nacional preventiva de seguridad y salud que incluya información, consulta, capacitación e indicadores medibles;
- adoptar un enfoque proactivo, mediante la evaluación de los riesgos profesionales (teniendo en cuenta también las características de los trabajadores, como edad y sexo) y el control desde su origen, en lugar de gestionar sus efectos;
- promover la consulta activa entre todas las partes interesadas: consulta tripartita a nivel nacional y consulta bipartita a nivel de empresa. Las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las asociaciones de jóvenes, también pueden ser incluidas en la consulta, de acuerdo con las prioridades establecidas en la política.

¿Qué es una cultura de prevención en materia de SST?

Una cultura nacional de prevención en materia de SST es aquella en la que se respeta el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; donde los gobiernos, empleadores y trabajadores participan activamente para asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.



La OIT elaboró un plan de formación que proporciona orientación y conocimientos adicionales sobre el marco nacional de SST. El Plan de formación está disponible en https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_234007/lang--es/index.htm.



Riesgo



A nivel nacional, la creación y el mantenimiento de una cultura de prevención de SST requiere del uso de todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización general, el conocimiento de los peligros y riesgos y la comprensión de su prevención y control. Además, una cultura de prevención en materia de SST tiene como objetivo reducir los casos de lesiones y enfermedades de los trabajadores jóvenes. El compromiso nacional tripartito y la acción nacional son esenciales para fomentar mejoras duraderas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Permitir el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de SST contribuye a este propósito.

Las principales áreas de acción sobre SST

Según el Convenio núm. 155, una política nacional de SST debe considerar las principales áreas de acción siguientes, en la medida en que afecten a la SST y el ambiente de trabajo:

- el diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos, procesos de trabajo);
- las relaciones entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan; y la adaptación de la maquinaria, los equipos, el tiempo de trabajo, la organización y los procedimientos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- la formación, incluida la formación complementaria necesaria, las competencias y las motivaciones de las personas que intervienen, en una u otra función, en la consecución de niveles adecuados de seguridad y salud;
- la comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa, y a todos los demás niveles que correspondan, incluso a nivel nacional; y
- la protección de los trabajadores y de sus representantes contra medidas disciplinarias por acciones emprendidas justificadamente por ellos, en conformidad con la política.



Representante de
los trabajadores



Los trabajadores cubiertos por la Política

Una política nacional de SST debe abarcar a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, independientemente del tamaño de la empresa o de la compañía, del tipo y la forma de empleo o del sector económico.

La política debe tratar de identificar los sectores o grupos prioritarios, sobre la base de los datos disponibles. De este modo, podrá enfatizar la necesidad de atender la SST aquellos grupos de trabajadores que experimentan las más altas tasas de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, como los trabajadores migrantes y jóvenes, o los trabajadores de la economía informal.

Los trabajadores jóvenes pueden ser considerados como un grupo al que debe prestarse atención especial debido a sus vulnerabilidades concretas, relacionadas con la edad y la limitada experiencia laboral. Los trabajadores jóvenes también pueden ser un grupo objetivo si tienen una importante presencia en una ocupación o sector.

Además, es necesario un análisis de género de los grupos objetivo para diseñar las estrategias idóneas.

Cuadro informativo: Género y Política Nacional de SST

La aplicación de los principios de SST que tengan en cuenta las perspectivas de género es una forma importante de promover la igualdad de género. Las políticas de SST deben tener en cuenta la división del trabajo en función del género y los contextos socioeconómicos y culturales, ya que las desigualdades de género pueden tener un impacto sobre la seguridad y la salud de todos los trabajadores. Las políticas de SST también deben reconocer las diferencias relativas al sexo en lo que respecta a la evaluación y la gestión de riesgos.



Economía informal



Análisis de género



Enfoque sensible al género



Desglosados



“Desglosados por sexo” significa que los datos se recopilan y tabulan por separado para hombres y mujeres.



Anuncio

Se pueden dar pasos fundamentales para abordar las desigualdades de género en la política de SST:

- La política nacional de SST debe reflejar un enfoque multisectorial y sensible al género que reconozca que las mujeres y los hombres están expuestos a riesgos diferentes y pueden reaccionar de manera muy distinta ante los mismos riesgos.
- La política debe considerar los sectores/ocupaciones de alto riesgo y los que están dominados por mujeres u hombres.
- Los órganos tripartitos deben considerar la participación de las mujeres y los hombres en la consulta, el desarrollo y la implementación de las políticas. Este proceso puede facilitarse mediante el uso de indicadores de SST sensibles al género basados en datos desglosados por sexo.

Ver también: *10 claves para una práctica de SST con enfoque de género. Directrices para inclusión con perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo (10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice - Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, 2013)*. Ginebra: OIT.

Los tipos de medidas e infraestructura

Es responsabilidad del gobierno establecer y mantener infraestructuras adecuadas para la SST, incluidas la determinación del diseño, la construcción y el acondicionamiento de las empresas; la seguridad de los equipos técnicos; la prohibición de determinados procesos de trabajo, sustancias y agentes; la obligación de notificar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; y la realización de investigaciones sobre accidentes en el lugar de trabajo y enfermedades profesionales.



Asignación de las funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas

El artículo 6 del Convenio No. 155 de la OIT establece lo siguiente: “La formulación de la política (...) debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta tanto el carácter complementario de tales responsabilidades, como las condiciones y la práctica nacionales”.

Las funciones y responsabilidades de todas las partes involucradas deberían estar claramente definidas, en particular la de las autoridades públicas, indicando qué organismo es el responsable de la SST; con qué frecuencia se examinará la política; quién participará en la preparación de programas nacionales; y estableciendo mecanismos de coordinación y consulta con todas las partes interesadas.

Cuadro informativo: Política de SST a nivel de empresa

A nivel de empresa, es altamente aconsejable adoptar una política escrita de SST, que refleje el compromiso del empleador hacia la protección de la seguridad y la salud de todos los miembros de la empresa. Esta política, desarrollada a través de la consulta con los trabajadores y sus representantes, debería ser:

- específica de la organización y adecuada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades;
- breve, claramente escrita, fechada y hecha efectiva con la firma o aprobación del empleador o de la persona con el más alto rango de responsabilidad en la organización;
- comunicada y fácilmente accesible a todas las personas en su lugar de trabajo;
- revisada y actualizada periódicamente para garantizar su eficacia; y



- disponible para todas las partes externas interesadas pertinentes, según corresponda.



Actividad: Identificando los principales elementos de una política nacional de SST

A continuación, hay ejemplos de los principales elementos de una política nacional de SST. Asocie cada ejemplo con el elemento principal que representa.

Tipo de elemento:

- A. Compromiso del gobierno
- B. Objetivos de la política
- C. Los principios orientadores la acción sobre SST
- D. Los principales ámbitos de acción de la SST
- E. Los trabajadores cubiertos por la política
- F. Reconocimiento de los trabajadores vulnerables
- G. Los tipos de medidas e infraestructura
- H. Asignación de las funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas

Tabla 4

Ejemplo de elemento clave de una política nacional de SST

1. La legislación de la SST debe abarcar a los trabajadores y a los empleadores en todos los sectores de la economía y en todos los tipos de relaciones de empleo. (Sudáfrica)

A B C D E F G H

2. Los gobiernos son responsables de regular y hacer cumplir la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Los empleadores deben proveer ambientes de trabajo seguros y saludables, y sistemas de trabajo seguro; los empleados deben trabajar del modo más seguro posible; y los proveedores, diseñadores y fabricantes deben suministrar productos seguros e información exacta sobre el uso seguro de los materiales y equipos. (Australia)

A B C D E F G H



3. El gobierno está comprometido a regular todas las actividades económicas para la gestión de los peligros y riesgos para la seguridad y salud en los lugares de trabajo y a disponer medidas dirigidas a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para cada trabajador y trabajadora de la nación. (India)

A B C D E F G H

4. En el marco del esfuerzo de creación de una cultura, los programas de divulgación se extenderán a las escuelas e instituciones educativas de todos los niveles, a fin de inculcar una apreciación de los valores de seguridad y salud desde una edad temprana. (Singapur)

A B C D E F G H

5. Seis categorías de trabajadores están consideradas de más alto riesgo: trabajadores migrantes; trabajadores con discapacidad; trabajadores jóvenes; trabajadores de mayor edad; mujeres; trabajadores temporales. (Unión Europea)

A B C D E F G H

6. El punto de partida de la política sobre condiciones de trabajo es prevenir los riesgos desde el inicio, preferiblemente abordando la fuente real del problema. Sólo si el problema no se puede eliminar en la fuente, el empleador podrá considerar otras soluciones de prevención, tales como proporcionar a todos los trabajadores los medios para su protección y hacer su uso obligatorio. (Países Bajos)

A B C D E F G H

7. El objetivo de la política es promover una mejor calidad de vida y salud de los trabajadores a través de la coordinación e integración continua de las medidas del gobierno, dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo. (Brasil)

A B C D E F G H

8. La política establece que: toda la legislación pertinente debe ser aplicada, hecha cumplir y examinada periódicamente; el empleador debe ser responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los empleados mediante sistemas de trabajo seguros; los diseñadores, fabricantes, importadores y proveedores deben suministrar información adecuada sobre el producto al usuario; deben adoptarse medidas específicas en relación a los peligros físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en el lugar de trabajo; se adoptarán acciones para consolidar el mecanismo consultivo a nivel nacional y de empresa. (Mauricio)

A B C D E F G H

Vea las respuestas en la página 91.





1.2 Sistema Nacional de SST

1.2.1 ¿Qué es un Sistema Nacional de SST?

Un sistema nacional de SST es la infraestructura que proporciona el principal marco jurídico e institucional para implementar la política nacional, estrategia y programas en materia de SST.

Según el Convenio núm. 187, los principales elementos de un sistema nacional son:

- la legislación y regulaciones, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- la autoridad u organismo, o autoridades u organismos, responsables de la seguridad y la salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación y regulación nacionales, incluidos los sistemas de inspección; y
- los acuerdos para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la alta directiva, los trabajadores y sus representantes, como un elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.



La lista de verificación 2 al final de este módulo le ayudará a examinar el sistema nacional de SST de su país.



Adicionalmente, otros elementos que este sistema debería incluir son:

- un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional, para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
- servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;
- normas para la colaboración con los esquemas de aseguramiento o de seguridad social encargados de la cobertura de lesiones y enfermedades profesionales; y
- mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las PYME y en la economía informal.



Servicios de salud en el trabajo

1.2.2 Marco jurídico

El marco normativo debe proteger a todos los trabajadores y abarcar todos los riesgos relacionados con la SST a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores, independientemente de su edad, sexo, el trabajo que realizan, la industria en la cual trabajan o cualquier otra circunstancia (p.ej. situación del empleo). Sin embargo, los marcos normativos de SST de numerosos países, con frecuencia presentan una o más de las siguientes deficiencias:

- El trato desigual hacia los diferentes grupos de trabajadores: algunos grupos de trabajadores (p.ej. trabajadores migrantes, trabajadores por cuenta propia) o los trabajadores en ciertos sectores (p.ej. la agricultura, el trabajo doméstico, la economía informal) están completa o parcialmente desprotegidos.



Trabajo doméstico

Con frecuencia, esto afecta a los trabajadores jóvenes (tanto hombres y mujeres, con sus especificidades), quienes están bien representados en estas categorías.

- La discriminación según el riesgo: algunos riesgos no son considerados, sólo son tomados en cuenta para ciertas industrias y grupos (a pesar de su presencia en otros) o son abordados de manera superficial (a pesar del hecho que otros riesgos de importancia equivalente sean abordados en detalle). Por ejemplo, los riesgos psicosociales o los riesgos asociados con formas particulares de trabajo, como el trabajo doméstico, con frecuencia, son ignorados. Esto impacta negativamente a los trabajadores jóvenes.
- El cumplimiento ineficaz o inexistente: algunos países pueden disponer de marcos normativos adecuados, pero si no se cumplen, no funcionan adecuadamente.

Las leyes y normas sobre la SST deberían abordar las cuestiones siguientes:

- condiciones de seguridad que deben existir en las instalaciones y servicios del lugar de trabajo;
- ambiente de trabajo físico, químico y biológico;
- selección, instalación y mantenimiento del equipo de trabajo;
- procesos de trabajo, en particular aquellos que desempeñan tareas potencialmente peligrosas; y
- riesgos psicosociales y ergonómicos.

Una manera eficaz de desarrollar un marco legal de SST es adoptar una normativa unificada y exhaustiva a nivel nacional que sirva de plataforma para la reglamentación específica sobre la SST, estableciendo las obligaciones generales de los empleadores y los derechos y responsabilidades de trabajadores. Este marco normativo básico podría requerir que se preste especial atención a ciertos grupos de trabajadores debido a la naturaleza de sus circunstancias, condiciones de trabajo o forma de empleo.

En resumen, para Mejorando la SST para los trabajadores jóvenes no basta con que estos sean mencionados en las leyes



como un grupo. Es esencial que la ley abarque los sectores específicos en los cuales ellos se encuentran (p.ej. la agricultura, el trabajo doméstico y la economía informal) y los tipos de trabajo que con frecuencia realizan (p.ej. estacional, temporal, pasantías, aprendizaje de un oficio).



Empleo temporal

Para ser eficaz, la legislación debe:

- ser expresada con claridad y sin ambigüedades, para que sea comprensible para todos y reducir al mínimo el potencial de interpretaciones discrepantes;
- estar organizada de manera lógica, coherente y compatible tanto en sí misma, como en relación con otros instrumentos legales;
- incluir disposiciones suficientes y adecuadas para su aplicación, tanto en términos de los poderes asignados a los inspectores del trabajo, como en cuanto a las sanciones que pueden ser impuestas;
- poner a disposición cualquier información necesaria para contribuir con su aplicación a nivel de empresa; y
- ser publicada y ampliamente difundida en los idiomas que hablan los empleadores y los trabajadores.

1.2.3 Marco institucional

Autoridad competente

La autoridad competente, designada por el gobierno, deberá asumir la responsabilidad general de la política, las estrategias y el programa nacional en materia de SST.



Autoridad
Competente

En numerosos países la responsabilidad de la SST es competencia de los ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales. En otros, la autoridad competente es el Ministerio de Salud. Con frecuencia, las responsabilidades son compartidas entre diversas instituciones y organismos gubernamentales con diferentes obligaciones en materia de SST, incluyendo a las instituciones de seguridad social. En estos casos, la coordinación es indispensable. Usualmente, se establece un

órgano de coordinación central o interinstitucional, a fin de facilitar la coordinación y planificar acciones conjuntas.

Además de los ministerios que por lo general están involucrados, a fin de promover efectivamente la SST entre los trabajadores jóvenes, es necesaria la participación de otros ministerios y agencias relacionadas con la juventud. Por ejemplo, la institución responsable de promover el empleo juvenil puede incluir cuestiones de SST en las políticas de empleo. Además, el ministerio de educación puede garantizar que la información y la cultura de prevención en materia de SST formen parte del plan de estudios, especialmente en la formación profesional.

Órgano consultivo tripartito nacional de SST

El órgano consultivo tripartito de ámbito nacional para tratar las cuestiones de SST (a veces llamado consejo o comité) es la principal plataforma de diálogo para los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y sus representantes en la administración de la SST a nivel nacional. Estos comités pueden, además, garantizar la coordinación de las diferentes autoridades públicas involucradas en la SST y ayudar a aclarar la necesidad de la asignación de los recursos pertinentes.

Las funciones de los órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones de SST varían mucho de un país a otro, desde una función consultiva sobre actividades y proyectos de las principales instituciones, hasta un papel decisorio en la definición de las políticas nacionales, prioridades y planes de acción, así como en la formulación de leyes y normas, con responsabilidades en el desarrollo y puesta en práctica de la estrategia.

La participación de los empleadores y de los trabajadores en la administración nacional de la SST es un prerequisite esencial para la efectividad y legitimidad del sistema, ya que las opiniones de las partes más directamente afectadas contribuyen a su sostenibilidad.



Con frecuencia, los trabajadores son los primeros en identificar los riesgos en el lugar de trabajo y la notificación regular a sus supervisores puede prevenir accidentes y enfermedades. Lamentablemente, los trabajadores jóvenes están insuficientemente representados en las organizaciones de trabajadores y con frecuencia carecen de la experiencia necesaria para hacer que sus voces sean escuchadas. En numerosos países, los sindicatos enfrentan dificultades para atraer a miembros jóvenes y para abordar sus problemas específicos. Además, los sindicatos no siempre disponen de estrategias de participación juvenil y no están presentes en la economía informal (que absorbe una parte significativa de trabajadores jóvenes) así como en la economía formal. Los miembros jóvenes de los sindicatos son vitales para el futuro de estas organizaciones y tienen el potencial de aportar nuevas energías e ideas a las organizaciones de trabajadores.

En muchos países, los representantes de otras instituciones, así como los especialistas del mundo académico participan en los consejos nacionales de SST de forma permanente o puntual, algunas veces con derechos limitados (voz, pero no voto).



Actividad: La participación de los trabajadores jóvenes en los sindicatos

Esta actividad está dirigida principalmente a los trabajadores jóvenes, los trabajadores y los miembros del sindicato.

Los trabajadores jóvenes con frecuencia están poco presentados en los sindicatos debido a una serie de motivos. ¿De qué manera los grupos a continuación pueden incrementar la participación de los trabajadores jóvenes en los sindicatos?

Como **representante de un sindicato:**

- Animaría a los trabajadores jóvenes a participar en los sindicatos a través de ...
- Garantizaría la participación de los hombres y de las mujeres jóvenes también a través de...

Como **trabajador joven:**

- Estimularía a otros trabajadores jóvenes a participar en los sindicatos porque...
- Garantizaría la participación de las mujeres y hombres ...



Inspección del trabajo

Un sistema de inspección fuerte, transparente y profesional es esencial para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de SST. Su ejecución y las sanciones son componentes esenciales de cualquier sistema de inspección del trabajo, pero deben ser combinadas con un enfoque preventivo (p.ej. la provisión de asesoramiento técnico) para ayudar a los empleadores y a los trabajadores a evitar o eliminar el riesgo de accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales.

En términos prácticos, la función preventiva de los servicios de inspección considera un especial énfasis en las actividades de promoción, como la entrega de información y el asesoramiento para el cumplimiento. No obstante, dichos esfuerzos deben ser complementados por actividades relacionadas con la aplicación de la legislación, como la investigación de reclamos o accidentes y la aplicación de sanciones por infracciones a la normativa de SST, a fin de prevenir reincidencias.



Inspección del trabajo

Cuadro informativo: ¿Cuáles son las funciones de un sistema de inspección del trabajo?

Según el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), las funciones del sistema de inspección del trabajo deberían ser:

- velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; y
- poner en conocimiento de la autoridad competente las



deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

A fin de garantizar el cumplimiento, a los inspectores del trabajo se les deberían conferir las facultades definidas en el Convenio núm. 81 (Art.12). Estas incluyen:

- Facultades de supervisión, incluido el derecho de entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento de trabajo sujeto a inspección y llevar a cabo cualquier reconocimiento, examen o solicitud que consideren necesario; y
- Facultades de requerimiento, tales como ordenar a la empresa la adopción de las medidas necesarias para subsanar las deficiencias observadas según lo dispuesto en la legislación laboral, ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores, imponer sanciones en los casos de incumplimiento de las disposiciones legales o por obstruir o entorpecer la labor de los inspectores en el desempeño de sus funciones, en conformidad con las leyes y normas nacionales.

Los inspectores del trabajo enfrentan además el desafío de promover la SST y garantizar el respeto de las normas en lugares de trabajo que son difíciles de inspeccionar (p.ej. la economía informal, la agricultura, las pequeñas obras de construcción y PYMEs), o donde la relación de empleo no está definida con claridad. Para hacerlo, el sistema de inspección laboral debe disponer de personal que posea los conocimientos y las capacidades legales, técnicas y científicas necesarias, complementadas por un conjunto de funciones administrativas, comunicaciones internas y de transporte suficientes.

En los últimos años, además de la inspección del trabajo, se han creado diversos mecanismos, para contribuir con el cumplimiento de las normas de SST. Por ejemplo:

- incentivando a quienes se encuentran en la parte alta de la cadena de suministro a que ejerzan su influencia sobre



los siguientes eslabones de la cadena productiva, para incrementar los niveles de SST;

- estimulando a los clientes principales para usar su poder de compra con sus proveedores, exigiendo la adopción de condiciones de trabajo y normas laborales adecuadas;
- promoviendo la adopción voluntaria de sistemas de gestión de la SST en las empresas (las cuales pueden ser auditadas para certificar su aplicación exitosa);
- incluyendo cláusulas contractuales que exijan a los contratistas certificar su cumplimiento de normas de SST;
- ofreciendo beneficios por el buen desempeño en SST (premios, etiquetas, reducción de las cotizaciones destinadas a los seguros por accidentes, etc.); y
- diversos tipos de asociaciones público-privadas.

Estos mecanismos están bien establecidos en numerosos países y, con frecuencia, representan importantes contribuciones al cumplimiento de las normas de SST a nivel de empresa y de sector.



Actividad: Inspectores del trabajo y condiciones de SST para los trabajadores jóvenes

Esta actividad está dirigida principalmente a funcionarios del gobierno, trabajadores jóvenes, trabajadores y empleadores.

Supongamos que es un inspector del trabajo que realiza una visita a uno de los siguientes lugares de trabajo diferentes. ¿De qué manera se aseguraría de que su visita tomará en cuenta las condiciones de SST para los trabajadores jóvenes en esos establecimientos?

Lugar de trabajo 1

– Una pequeña obra de construcción:

Buscaría...

Por ejemplo: Las condiciones de SST de los trabajadores jóvenes.

Lugar de trabajo 2 – Una

fábrica textil con una alta densidad de trabajadoras jóvenes:

Buscaría...

Por ejemplo: Si existen servicios higiénicos para hombres y mujeres adecuados

Lugar de trabajo 3 – Una

granja local que emplea a mujeres y hombres jóvenes, muchos de los cuales son trabajadores migrantes:

Buscaría...

Por ejemplo: Evidencia de trabajo infantil o trabajo peligroso

Preguntaría sobre...
Por ejemplo:
 Cualquier formación
 que puedan
 haber recibido los
 trabajadores jóvenes.

Preguntaría sobre...
Por ejemplo: Horarios y
 de trabajo y tiempos de
 descanso.

Preguntaría sobre...
Por ejemplo: Cualquier lesión
 que los trabajadores jóvenes
 puedan haber sufrido.



Información y sensibilización en materia de SST

Es necesario disponer de información oportuna, pertinente y precisa sobre la SST para apoyar la eficacia de las medidas de prevención. La información puede ser proporcionada por los gobiernos u otros órganos, así como por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En el contexto de la acción



La OIT dispone de diversas herramientas para promover la seguridad y la salud en el trabajo. Consulte <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>. Si es un empleador, puede consultar la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT: <https://www.ilo.org/actemp/>. Si es un trabajador, puede consultar la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT: <https://www.ilo.org/actrav/>

nacional en materia de SST, la información y las actividades relacionadas con la sensibilización, tienen el objetivo de:

- Aumentar entre los empleadores, los trabajadores y la población en general la toma de conciencia sobre la importancia de la prevención en la SST, organizando campañas a través de los medios de comunicación, celebrando eventos anuales como el “Día de la SST” (o semana/mes), otorgando reconocimientos por prácticas preventivas innovadoras y otros métodos. Estos esfuerzos sensibilizan a la población sobre la importancia de la prevención en la SST y pueden ser eficaces para llegar a sectores que son difíciles de alcanzar, como los trabajadores migrantes, temporales, o los trabajadores agrícolas estacionales, así como los trabajadores de la economía informal. El medio de comunicación también depende de a quién va dirigido el mensaje (grupos objetivo). Para llegar e informar a los trabajadores jóvenes es necesario conocer cuáles son los canales de información que más utilizan, el lenguaje que les es más familiar, y los modelos y métodos que llaman su atención con mayor facilidad.
- Informar a los empleadores y a los trabajadores sobre sus respectivas obligaciones y derechos en materia de SST. La amplia difusión de la información sobre lo que exige la legislación de SST – a través de gacetas oficiales, publicaciones, sitios web, hojas de datos y otros medios – es un elemento importante de la estrategia general para promocionar el cumplimiento. Las herramientas específicas sobre los derechos, titularidades de los mismos y responsabilidades de los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo, con secciones dedicadas específicamente a la SST, pueden ser eficaces para orientarlos cuando se incorporan a la fuerza de trabajo.
- Apoyar a los especialistas en SST en el acceso a información esencial y a recursos para que puedan desarrollar sus planes de acción y desempeñar sus actividades técnicas. La difusión de la información técnica se lleva a cabo principalmente a través de congresos y conferencias, centros de información especializados y publicaciones que tratan las cuestiones de política esenciales, comparten los avances técnicos y presentan historias exitosas.



Cuadro informativo: Buena práctica – Reconocimiento al mérito de los boy scout



En diciembre de 2018, los boy scout de Filipinas (BSF) lanzaron la concesión de medallas para la SST. Los BSF, ya asignaban medallas al mérito, enfocadas en la seguridad personal, la seguridad del hogar en caso de emergencias por incendio y cruces de carretera o trenes.

Gracias al apoyo del Proyecto SafeYouth@Work de la OIT, los BSF instituyeron dos nuevas medallas al mérito: la medalla al mérito para la seguridad y salud, para los scouts de 9 a 12 años y la medalla al mérito para la seguridad y salud en el trabajo para los scouts de 12 a 16 años. Los scouts se hacen merecedores de este premio al realizar una serie de actividades que introducen los conocimientos sobre la SST, como la identificación de los peligros y las medidas preventivas.

Los boy scout que reciben las medallas al mérito en materia de SST serán también estimulados a convertirse en defensores de la SST para los adultos, particularmente sus padres y sus comunidades y a ser modelos para sus compañeros, dispuestos a enseñar a los trabajadores jóvenes o a los futuros trabajadores jóvenes, cómo mantenerse seguros y saludables en el lugar de trabajo.

Un público informado es un motor importante para el progreso sostenible de la SST. Los actores de la sociedad civil que plantean cuestiones relacionadas con la aplicación y el cumplimiento de las normas de SST, la protección de los trabajadores jóvenes y la formación y educación en materia de SST, pueden recordar a los interlocutores nacionales la obligación de responder a las preocupaciones de los ciudadanos, y hacer el seguimiento de las medidas prometidas. Por lo tanto, un diálogo social ampliado puede ayudar considerablemente a mantener el progreso en materia de SST y al fomento de una cultura de prevención de la SST en el lugar de trabajo.



Servicios de asesoramiento en SST

Una gran mayoría de las empresas, en particular las PYME, necesita asesoría técnica externa para saber exactamente qué reglas les son aplicables y de qué manera gestionar la SST, cómo organizar las políticas y normas de prevención en el lugar de trabajo, y cómo implementar actividades que requieren conocimientos o recursos especializados, tales como evaluar los riesgos de exposición al ruido o productos químicos. Por lo tanto, los gobiernos deberían garantizar que los servicios de asesoramiento en materia de SST estén disponibles en cantidad y calidad suficientes para brindar a las empresas la orientación y la asistencia técnica que necesitan.



Exposición



Vea el recuadro informativo en la unidad 3.2.4 para información adicional sobre el Convenio de la OIT núm. 161.

El Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) describe este servicio como un equipo integrado, amplio y multidisciplinario, investido de funciones esencialmente de prevención, y encargado de asesorar a los empleadores, trabajadores y sus representantes en las empresas con respecto a:

- mejorar la salud en el trabajo;
- mejorar el ambiente de trabajo;
- promover la salud de los trabajadores;
- adaptar el trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores; y
- desarrollar en su totalidad los aspectos estructurales y gerenciales del lugar de trabajo, necesarios para la seguridad y la salud.



Cuadro informativo: Ejemplos de recomendaciones en materia de SST

Los siguientes son ejemplos de situaciones a las cuales podría enfrentarse un asesor de SST durante su visita a un lugar de trabajo. Para cada ejemplo, se presentan recomendaciones en materia de SST junto al tipo de recomendación en cada caso.

Tabla 5

Situación observada	Recomendación de SST	Tipo de recomendación
Un asesor de SST observa que los servicios higiénicos son comunes para ambos sexos en un lugar de trabajo donde trabajan hombres y mujeres.	Crear servicios higiénicos separados para hombres y mujeres.	Mejorar la salud en el trabajo (mejorar la salud general de las mujeres y los hombres) así como mejorar el ambiente de trabajo.
Los afiches que promocionan la salud de los trabajadores expuestos en el lugar de trabajo están escritos en un idioma extranjero o uno que es difícil de entender para los trabajadores jóvenes con un nivel inferior de educación formal.	La información debe ser re-escrita en un lenguaje más sencillo y accesible.	Promoción de la salud de los trabajadores.
En el lugar de trabajo, el asesor ve a niños operando máquinas diseñadas para adultos.	Se debe evitar que los niños realicen tareas para las cuales no están preparados física y mentalmente. Si los niños están involucrados en las peores formas de trabajo infantil, deberían ser retirados del trabajo peligroso.	Adaptar el trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

Un asesor de SST visita un lugar de trabajo y constata que los trabajadores jóvenes no participan en las reuniones consultivas sobre SST.

Incluir a un representante de los trabajadores jóvenes en las reuniones consultivas sobre SST en el lugar de trabajo.

Mejorar el sistema de gestión de la SST.

Un inspector de SST nota que el ambiente de trabajo es muy ruidoso, sin embargo a los jóvenes, quienes principalmente trabajan allí a tiempo parcial, no se les ha entregado equipo adecuado para proteger la audición, mientras que los de mayor edad sí tienen.

Reducir el nivel de ruido y entregar a los trabajadores jóvenes equipo de protección adecuado.

Mejorar el ambiente de trabajo (reduciendo el ruido) y mejorar la salud en el trabajo (entregando protección contra el ruido); todos los trabajadores se beneficiarán.



Instituciones relacionadas con los accidentes en el trabajo

Los regímenes de seguro deben ser desarrollados adecuadamente, para garantizar protección a todos los trabajadores que padecen accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Aunque los sistemas nacionales de SST se centran en políticas y acciones de prevención, es importante integrar los regímenes de seguro a estos sistemas.

La combinación de la prevención y los regímenes de prestaciones por lesiones pueden resultar mecanismos eficaces para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como para proporcionar un incentivo a los empleadores, para que potencien las actividades de prevención en una empresa, ya que influyen directamente sobre la tasa de cotización que está a cargo exclusivamente del empleador.



No es solo una cuestión ética, sino también económica, ya que la prevención exitosa es beneficiosa para otros sistemas de seguridad social, como los sistemas de pensión y de salud en general.

Además, los trabajadores jóvenes que sufren una lesión incapacitante a largo plazo pueden ser discriminados y ver disminuidas de manera significativa sus oportunidades de acceder a un trabajo decente y productivo por el resto de su vida laboral. Como consecuencia, el gasto nacional en asistencia médica y protección social podría aumentar.

La cobertura de los regímenes de prestaciones por lesiones, por lo general, no se extiende a un gran número de trabajadores jóvenes, debido a su presencia en sectores que son frecuentemente excluidos (p.ej. trabajo doméstico, economía informal) y debido a la naturaleza de sus contratos de trabajo (trabajadores por cuenta propia, trabajadores estacionales, temporales o a tiempo parcial). Estos déficits en la cobertura dan lugar a un importante subregistro en las denuncias de accidentes y menoscaban la fiabilidad de los datos y su uso eficaz. Adicionalmente, esta falta o inexistencia de regímenes de prestaciones por lesiones traslada el costo de una lesión en el lugar del trabajo desde el empleador al trabajador.



1.3 Perfil Nacional de SST

1.3.1 ¿Qué es un Perfil Nacional de SST?

Un perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo es un documento de diagnóstico que resume la situación actual de la SST, incluyendo datos nacionales sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las industrias y ocupaciones de alto riesgo; y una descripción del sistema nacional de SST y su capacidad actual.

La preparación de un perfil nacional preciso sobre SST es un paso indispensable para el desarrollo de un programa nacional de SST viable y eficaz. Además, facilita la revisión y la evaluación sistemática de todo el conjunto completo de instrumentos y recursos de SST disponibles en el país. Esto permite la identificación de deficiencias y oportunidades de mejora de la infraestructura legal, institucional, administrativa y técnica existentes en relación con el sistema de SST. También es esencial para identificar las áreas prioritarias en base en las cuales se construirá el programa nacional de SST.

El perfil nacional de SST es una herramienta de evaluación comparativa de los resultados en materia de SST y de

seguimiento de los progresos realizados. Por último, pero no menos importante, podría utilizarse como un documento de promoción para informar al público sobre la situación nacional en materia de SST y concientizar sobre las iniciativas nacionales.

El proceso de preparación de un perfil nacional sobre SST puede ser una excelente oportunidad para iniciar una estrecha colaboración entre todas las partes interesadas, invitándolas a participar en el proceso desde el principio.

1.3.2 Contenido de un perfil nacional

La Recomendación núm. 197 proporciona orientación sobre los requisitos básicos de información que debe incluir un perfil nacional, a saber:

- las leyes y los reglamentos, los convenios colectivos, cuando proceda, y cualquier otro instrumento pertinente sobre seguridad y salud en el trabajo;
- la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos responsables de la seguridad y la salud en el trabajo, designados de conformidad con la ley y la práctica nacionales;
- los mecanismos para garantizar el cumplimiento de la ley y las normas nacionales, incluidos los sistemas de inspección;
- las disposiciones para promover, a nivel de empresa; la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo;
- el órgano o los órganos consultivos tripartitos nacionales que se ocupan de cuestiones de seguridad y salud en el trabajo;
- la información y los servicios de asesoramiento sobre seguridad y salud en el trabajo;
- la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales;
- la investigación sobre seguridad y salud en el trabajo;
- el mecanismo de recopilación y análisis de los datos sobre



La lista de verificación 3 al final de este módulo le ayuda a identificar los elementos de un perfil nacional de SST en su país.

- lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, teniendo en cuenta los instrumentos pertinentes de la OIT;
- las disposiciones para colaborar con los planes de seguro o de seguridad social pertinentes que cubran las lesiones y enfermedades profesionales; y
- los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y la economía informal.

Además de los temas antes mencionados, un perfil nacional sobre seguridad y salud en el trabajo incluirá información sobre los siguientes aspectos, cuando corresponda:

- mecanismos de coordinación y colaboración a nivel nacional y empresarial, incluidos los mecanismos nacionales de revisión de programas;
- normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices sobre seguridad y salud en el trabajo;
- disposiciones en materia de educación y sensibilización, incluidas las iniciativas de promoción;
- instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas y vinculadas a diversos aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los institutos de investigación y los laboratorios preocupados por la seguridad y la salud en el trabajo;
- el personal dedicado al área de seguridad y la salud en el trabajo, como inspectores, oficiales de seguridad y salud; y médicos e higienistas profesionales;
- estadísticas sobre lesiones y enfermedades profesionales;
- políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- actividades regulares o en curso relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional;
- recursos financieros y presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo; y
- datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según estén disponibles, así como cualquier otra información pertinente.



1.3.3 La recopilación de información



Existen diferentes formas de recopilar información, entre las cuales se cuentan como las más comunes:

- **Revisión de documentos, registros, estadísticas y datos**, incluidas las leyes y las normas sobre SST; documentos de políticas y programas nacionales sobre SST; encuestas sobre las condiciones de trabajo en un país, una región, un sector, etc.; estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; otros “datos indirectos” sobre las condiciones de trabajo, como bases de datos, registros y documentación sobre sustancias, exposición, herramientas, etc.
- **Las encuestas y los cuestionarios**, tanto generales como sectoriales, que recogen las opiniones de los empleadores y de los trabajadores sobre determinados aspectos críticos de la organización y la aplicación de las medidas de SST a escala nacional y de empresa.
- **Entrevistas a informantes clave**, como los representantes de los interlocutores sociales y de las organizaciones pertinentes de la sociedad civil. Este método es particularmente útil en países que carecen de publicaciones con información actualizada regularmente sobre muchos de los temas fundamentales.

A veces, puede resultar difícil encontrar información relevante de SST sobre PYMEs, los lugares de trabajo de la economía informal o la agricultura. Muchos trabajadores jóvenes están presentes en estos sectores, pero a menudo se dispone de poca información. En este sentido, puede ser útil realizar investigaciones específicas sobre cuestiones especializadas de SST, para garantizar que el perfil refleje el contexto nacional.

Es importante conocer las limitaciones de los datos y la información obtenidos para el análisis. Debido en parte al subdesarrollo de los sistemas de notificación, a la naturaleza oculta de las enfermedades profesionales y a los obstáculos que

impiden a los trabajadores jóvenes denunciar los accidentes de trabajo, es posible que muchos accidentes y enfermedades no estén considerados en los datos obtenidos. En tales casos, el informe analítico debería abordar las limitaciones de los datos disponibles y, de manera constructiva, proponer formas concretas para mejorar los sistemas de presentación de informes y de recopilación de datos.

El perfil debería tener como objetivo capturar una imagen actualizada del contexto nacional en materia de SST, con base en la cual sean diseñados las estrategias, programas e intervenciones. El perfil debe ser preciso y fiable, para evitar intervenciones innecesarias o inútiles. La calidad de los datos recopilados (incluidas las desagregaciones que correspondan) y la minuciosidad con la que se revisen los datos, son requisitos previos fundamentales para que un perfil sea útil.

El Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (P155) define los requerimientos y procedimientos necesarios para el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y para la publicación de estadísticas anuales al respecto (ver la figura 1).



Registro



Figura 1 Registro y notificación de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales



Gobiernos deberían establecer y aplicar un eficaz Sistema Nacional de Registro y Notificación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. El sistema es esencial para proporcionar datos completos y fiables sobre la incidencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los cuales son vitales para detectar peligros y riesgos nuevos y emergentes; identificar sectores, ocupaciones, modelos y prácticas empresariales peligrosos, actualizar las listas de trabajos peligrosos, elaborar políticas, sistemas y programas a todos los niveles (internacional, nacional y empresarial), establecer prioridades y medir los progresos.

El sistema debería abarcar a todos los sectores, empresas y trabajadores, independientemente de la situación de empleo. Los trabajadores jóvenes se dedican con frecuencia al empleo informal y al trabajo temporal, dos categorías que a menudo no están cubiertas por este sistema. Otros sectores que con frecuencia son excluidos son el servicio doméstico y la agricultura, que también emplean a un gran número de trabajadores jóvenes.



Empleadores son responsables de registrar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y de notificar a las autoridades. Los empleadores que no cumplan con estos requisitos de documentación deberán enfrentarse a las sanciones correspondientes, ya que su incumplimiento perjudica el funcionamiento de todo el sistema nacional de SST.



Trabajadores pueden proporcionar información sobre su estado de salud individual y la de sus compañeros de trabajo. Los trabajadores tienen mucho que ganar con un programa exitoso y son ellos los que más pierden si el programa fracasa. También tienden a saber más que nadie acerca de los peligros potenciales asociados con sus trabajos.



Trabajadores jóvenes deberían ser estimulados a participar en la notificación de accidentes de trabajo, pero también de accidentes y cuasi accidentes en el lugar de trabajo. Debido a su vulnerabilidad (recién contratados, con contratos precarios, a menudo no sindicalizados) tienden a no denunciar las lesiones en el lugar de trabajo por temor a perder sus empleos. Esta percepción pone en peligro las importantes contribuciones que pueden hacer a las medidas de SST. Se debería alentar a todos los trabajadores a notificar libremente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales al empleador, sin que se incurra en represalias en contra de ellos.



Tasa de incidencia





Actividad: Cómo encontrar datos fiables

Esta actividad está dirigida principalmente a funcionarios gubernamentales y a trabajadores jóvenes interesados en desarrollar un perfil nacional de SST.

Dónde encontrar datos

En mi país:

1.Nacional:

Existen informes o datos disponibles sobre SST en su país elaborados por:

- ¿Ministerio de Trabajo?
- ¿Otros ministerios u oficinas relevantes?
- ¿Organizaciones de empleadores o de trabajadores?
- ¿Organizaciones no gubernamentales/ de la sociedad civil?
- ¿Institutos de investigación o universidades?

2.Sectorial:

¿Existen estudios sectoriales específicos que contengan información sobre SST relevante para los trabajadores jóvenes?

3.Regional:

¿Existen estudios/investigaciones regionales sobre SST que contengan información sobre los trabajadores jóvenes?

4.Internacional:

¿Existen otras fuentes de datos (como estudios) de distintos países que ayuden a comprender mejor la SST de los trabajadores jóvenes?

Encontrar información fiable sobre SST puede constituir un desafío. Dado el contexto específico de su país, ¿cuáles son algunas fuentes confiables que podrían ayudar a desarrollar un perfil nacional? Como referencia, consulte los perfiles nacionales de SST en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/national-occupational-safety-and-health-systems-and-programmes/WCMS_188043/lang--es/index.htm.

¿Qué hace que una fuente de datos sea fiable?

La mayoría de nosotros obtenemos nuestra información en línea. Al buscar información sobre SST para trabajadores jóvenes, tenga en cuenta los siguientes criterios, para ayudarlo a decidir si la información es creíble o no:

- ¿Es la información de un sitio web del gobierno (como el sitio web de su país) o de una organización establecida (como la OIT)?
- ¿Está bien documentada la información? ¿Proporciona fechas, nombres de autores e información sectorial? ¿Cita las fuentes en las que se basa? ¿Describe su metodología?
- Tenga cuidado con los prejuicios. La información sesgada tiende a presentar información injusta o parcial que favorece una postura o punto de vista particular.
- Verifique la fecha. Trate de encontrar la información más actualizada posible.
- En el caso de los resultados de una investigación, ¿Se hace una referencia clara de los autores?, ¿Se citan fuentes acreditadas y verificables?
- Haga un seguimiento por teléfono o correo electrónico. Solicite más información.





1.4 Programa Nacional de SST

1.4.1 ¿Qué es un Programa Nacional de SST?

Un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) se refiere a cualquier programa que incluya objetivos que deban ser alcanzados en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción dirigidos a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, y los mecanismos para evaluar los progresos realizados.



La lista de verificación 4 al final de este módulo le ayudará a examinar el programa nacional de SST en su país.

Según el Convenio núm. 187, un programa nacional de SST deberá:

- promover el desarrollo de la cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;
- contribuir a la protección de los trabajadores, mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, tanto como sea razonablemente posible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes laborales y a promover la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.
- ser elaborado y revisado sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de SST, incluyendo el Sistema



Nacional de SST

- incluir objetivos, metas e indicadores de progreso; y
- ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

El Convenio núm. 187 indica además que la formulación, implementación, supervisión, evaluación y revisión periódica del programa deben ser llevadas a cabo por la autoridad nacional, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. La Recomendación núm. 197 agrega que, al formular y revisar el programa nacional, las consultas pueden ser extendidas a otras partes interesadas. Esto ofrece la posibilidad de integrar a la consulta a otras partes interesadas, de forma permanente o puntual, cuando se discuten los intereses de grupos específicos; por ejemplo, las asociaciones de jóvenes pueden ser involucradas en la concepción y puesta en práctica de las actividades relacionadas con la SST de los trabajadores jóvenes.

El programa nacional debería ser respaldado, ampliamente difundido y efectivamente aplicado por las más altas autoridades nacionales.

El programa nacional de SST algunas veces es conocido como la "estrategia nacional", el "plan estratégico" o el "plan de acción". A pesar de estas diferencias, todos deberían compartir características comunes en relación a su objetivo, estructura y contenido.

1.4.2 El desarrollo de un programa nacional de SST



Un programa nacional de SST debe seguir los siguientes pasos: planificación, implementación, supervisión y evaluación.



Datos cuantitativos



Datos cualitativos

Planificación

La planificación es el acto de formular una serie de medidas para producir los resultados deseados. Requiere de un análisis previo de la situación existente – que en el caso de un programa nacional de SST se realiza a través del perfil nacional – y la definición de las prioridades. Las prioridades son establecidas tomando en cuenta cuáles son los sectores y las ocupaciones de alto riesgo, así como los grupos de trabajadores expuestos a un riesgo mayor o específico. La planificación, con las medidas y prioridades que implica, deriva del análisis del perfil. Si el análisis no contiene datos cuantitativos y cualitativos (desglosados por sexo, edad y otros criterios relevantes) estos grupos serán “invisibles” y la planificación no podrá focalizarse en los grupos que requieren una mayor y más urgente atención.



Cuadro informativo: Criterios para escoger las prioridades

El proceso de selección de las prioridades es un proceso de toma de decisiones para llegar a un acuerdo entre las instituciones del gobierno y los interlocutores sociales interesados.

Algunos criterios relevantes para seleccionar las prioridades son:

Importancia. Está relacionada con su dimensión estratégica y su naturaleza como condiciones esenciales.

Duración y sostenibilidad. Los aspectos estratégicos tienen un mayor impacto sostenible sobre la situación de SST de un país que las medidas que pueden tener un efecto rápido, pero de corta duración.

Eficiencia. Es importante establecer prioridades que representen el mejor uso de los recursos disponibles. Según este criterio, las prioridades más eficientes serán aquellas dirigidas a reducir los riesgos más graves.



Eficacia. Seleccionando como prioridades los temas que tengan la mayor posibilidad de éxito. Esto requiere de un análisis preciso de la situación y de los recursos disponibles.

Equidad. Este criterio se centra en garantizar la imparcialidad en la distribución de la atención y los recursos.

Coherencia. Se aplica, en lugar de a una única prioridad, a todo el conjunto de prioridades seleccionadas y a las interrelaciones entre ellas, a fin de evitar iniciativas dispersas y fragmentadas. Se debería adoptar un enfoque coherente, metódico y sistemático.

Interés público. La atención del público y de los medios de comunicación puede ser influenciada en cualquier momento por un evento reciente. Esto genera interés político entre las partes interesadas por abordar esa cuestión.

Conveniencia. Se refiere a la probabilidad o no de que una opción política sea “aceptable” por los diversos grupos de interés.

La planificación de un programa nacional de SST exige un enfoque estructurado sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué es necesario hacer?
- ¿Qué queremos hacer?
- ¿Quién debería participar en el proceso?
- ¿Qué podemos hacer?
- ¿Qué recursos son necesarios?

Algunos países, cuando formulan un programa nacional de SST, utilizan dos procesos de planificación diferentes, pero complementarios y consecutivos: la planificación estratégica y la planificación operativa. La planificación estratégica se ocupa de lo que se intenta lograr en el futuro y los pasos generales para alcanzar el objetivo seleccionado. La planificación operativa o de acciones define las tareas necesarias para realizar ese objetivo.



Actividad: Estudio de caso – Seleccionar las prioridades para un programa nacional de SST

Esta actividad está dirigida principalmente a funcionarios del gobierno, organizaciones de empleadores y de trabajadores y a los trabajadores jóvenes interesados en elaborar un programa nacional de SST.

Una de las conclusiones de un informe reciente sobre los conocimientos, actitudes y comportamientos de los trabajadores jóvenes señala que: “Los inspectores del trabajo [...] cuentan con recursos limitados, lo cual reduce su capacidad de fomentar mejoras en las condiciones de SST y de ofrecer apoyo a través de la información y orientación”.

Algunas de las recomendaciones del informe para abordar esta situación:

- Introducir nueva legislación y extender la regulación de SST a otros sectores. Esto debe tomar en consideración la planificación, el desarrollo de las capacidades de los inspectores, la formación y la estructura organizativa existente de los inspectores del trabajo.
- Seguimiento y mejora del compromiso y la moral de los inspectores del trabajo, para motivar a los existentes y atraer a otros nuevos a la profesión.
- Revisar el mecanismo de sanciones e incentivos por no cumplimiento de las empresas, para mitigar cualquier barrera administrativa y fortalecer las facultades de ejecución de los inspectores.
- Reforzar la recopilación y el intercambio de información en el servicio de inspección laboral, para incrementar la eficiencia de los recursos.

Habida cuenta del contexto de su país, si le fuese posible ayudar al gobierno a potenciar el trabajo de los inspectores laborales en cuanto a mejorar las condiciones de SST,



¿qué recomendaciones priorizaría y por qué?, ¿qué otras recomendaciones propondría para mejorar las condiciones de SST para los trabajadores jóvenes?

Recomendaciones prioritarias	Justificación
•	•
•	•
•	•
•	•





Cuadro informativo: Pasos del proceso de planificación

1. Definiendo las metas y los objetivos

Las metas se refieren a lo que una institución quiere alcanzar en el futuro, aunque pueda requerir de mucho tiempo. Los objetivos definen el impacto final sobre los beneficiarios directos e indirectos.

Ejemplo de una meta: “Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes (15- 24 años) en la agricultura.”

Los objetivos son los cambios específicos que el programa espera producir para cuando se concluya, en la cantidad y calidad de los servicios suministrados, o en manera que son suministrados. Los objetivos deberían ser SMART:



los objetivos deberían ser descritos como (o estar acompañados por) una o más metas cuantificables para ser alcanzadas (resultados), en vez de ser formulados como acciones a emprender.

Ejemplo de un objetivo: “Disponibilidad y fácil acceso a datos exhaustivos, pertinentes y de calidad, desglosados por sexo sobre la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes en la agricultura”.

2. Estableciendo resultados, actividades y productos

Los resultados están directamente relacionados con las metas del programa y pueden ser considerados como resultados a mediano o a largo plazo. Por lo general, los resultados no son visibles inmediatamente después de finalizada la actividad, sino que después de un tiempo, ya que son las consecuencias

deseadas del programa nacional, el/los cambio(s), la/las diferencia(s) generadas en la situación de SST.

Ejemplo de un resultado: “La seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes (15- 24 años) en la agricultura ha mejorado”.

Las actividades son las acciones emprendidas para poner en práctica el programa nacional y generar los resultados esperados.

Ejemplo de una actividad: “Organizar consultas tripartitas a fin de desarrollar una metodología de recolección de datos sobre SST, con especial foco en la situación de los trabajadores jóvenes en la agricultura”.

Los productos se generan inmediatamente después de implementar una actividad. Son concebidos para lograr los resultados deseados. Los productos son tangibles y pueden ser medidos o contados. Por ejemplo, un producto puede ser el número real de empresas visitadas durante una campaña de SST, el número de personas formadas, etc.

Ejemplo de un producto: “Como resultado de consultas tripartitas, se diseñó una metodología para recopilar datos sobre la situación de SST de los trabajadores jóvenes en la agricultura”.

Las actividades y sus productos deberían ser planificados con el propósito de generar los resultados. Cuando se planifican las actividades, es necesario tener presente las relaciones causa-efecto en la secuencia actividades-productos-resultados.

3. Asignación de recursos

A fin de garantizar el éxito de la implementación y la sostenibilidad, se requiere la estimación de los costos y los recursos necesarios. Es necesario evaluar la asequibilidad y la factibilidad de cualquier acción que se planifique.

La asequibilidad supone la evaluación del gasto y la disponibilidad de fuentes de los fondos, mientras que la factibilidad se refiere a la disponibilidad de recursos humanos, financieros, técnicos, organizativos y administrativos necesarios para implementar las actividades.

4. Responsabilidades y plazos

Se deberían establecer plazos explícitos dentro de los cuales complementar la actividad, incluidas las indicaciones de los responsables de su realización.

5. Supervisión y evaluación

Evaluar qué dio resultados y qué no a través de indicadores cuantitativos y cualitativos.

Implementación

Un programa nacional de SST debe especificar con claridad las responsabilidades institucionales, los recursos y los plazos para su implementación.

Las instituciones nacionales con las principales responsabilidades deben asignar los recursos esenciales para llevar a cabo cada actividad. Los directores de estas instituciones son los responsables de coordinar y supervisar las actividades.

Supervisión y evaluación

Es necesario realizar revisiones periódicas para medir los progresos respecto a indicadores y referencias de éxito del programa nacional de SST, para verificar si están produciendo los resultados esperados, para identificar la necesidad de modificar las prioridades y acciones nacionales, conforme a los desafíos presentes y futuros y para detectar insuficiencias y sugerir medidas correctivas.

Un programa nacional de SST debe incluir disposiciones en la etapa de su planificación sobre cómo será monitoreado para hacer seguimiento al desarrollo de su ejecución y cómo se evaluará periódicamente, de manera participativa con los



Para más información sobre el enfoque de la OIT para la evaluación y la supervisión consulte <https://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/lang-es/index.htm>

interlocutores sociales. Deben ser seleccionados los objetivos y los indicadores según sean relevantes para las metas deseadas, y medidos sin requerir excesivos tiempo y recursos adicionales.

La evaluación permite identificar:

- el grado de generación de los resultados esperados del programa (evaluación global);
- la medida en que el programa operó según se esperaba (evaluación del proceso); y
- si el programa realmente cumple con los objetivos de SST (evaluación de impacto).

Una evaluación exhaustiva de un programa nacional de SST es un paso fundamental para conocer qué produjo resultados y qué no, y para identificar las prioridades de los próximos programas.

Conclusión

En este módulo se describió el marco de SST promovido por la OIT (ver figura 3).

Figura 3 Marco de SST



Se ha puesto de manifiesto que, si no se presta atención a los trabajadores jóvenes en esta fase inicial – cuando son definidos la política, el sistema, el perfil y el programa – ellos no se beneficiarán de las fases de ejecución siguientes o serán considerados de manera esporádica para ciertas acciones específicas, pero sin un alineamiento estratégico e integrado con el programa en general.

El próximo módulo presentará cómo llevar a cabo una evaluación de la situación de la SST en un país y a la vez considerar las necesidades de los trabajadores jóvenes. Después, el módulo analizará cómo priorizar y seguir diferentes estrategias para promover la SST para los trabajadores jóvenes.

Resumen



Unidad 1.1

- Una política nacional de SST es un curso de acción específico y deliberado que adopta un gobierno para cumplir con su mandato de prevenir los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los peligros en el lugar de trabajo.
- La política nacional de SST es típicamente una declaración escrita que incluye el compromiso del gobierno para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, los principios que orientan la acción nacional en materia de SST, una declaración de los objetivos del gobierno, los ámbitos de acción de la SST, y las funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas.
- La elaboración de la política debería hacerse en consulta con los mandantes tripartitos. Las organizaciones de trabajadores jóvenes, parte de las organizaciones de trabajadores, deberían ser incluidas en el proceso.
- Una política nacional de SST debería tener dos objetivos: 1) garantizar la prevención de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los peligros en el lugar de trabajo 2) promover ambientes y condiciones de trabajo favorables a la salud de los trabajadores, incluida la de los trabajadores jóvenes.
- Una política nacional de SST debe ser revisada regularmente.
- Todos los trabajadores, sin importar su edad, deberían estar cubiertos por la política nacional de SST.
- Una política de SST a nivel de empresa refleja el compromiso del empleador hacia la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, y debería ser específica para la organización, redactada con claridad, comunicada a todas las personas en el lugar de trabajo y revisada regularmente.

Unidad 1.2

- Un sistema nacional de SST es la infraestructura que constituye el principal marco jurídico e institucional para implementar la política, estrategia y programas nacionales en materia de SST.
- El Convenio núm. 187 enumera los principales elementos de un sistema nacional como leyes y reglamentos, convenios colectivos, cualquier otro instrumento de SST, una autoridad responsable de la SST, mecanismos para garantizar el cumplimiento y los acuerdos para promover la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes.
- Las leyes y normas de SST abordan las condiciones de seguridad en las instalaciones y servicios del lugar de trabajo; el ambiente de trabajo físico, químico y biológico; la selección, instalación y mantenimiento del equipo de trabajo; los procesos de trabajo; y los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- La autoridad competente de un país asume la responsabilidad política de la política y programa de SST. En muchos casos, es el ministerio de Trabajo. Algunas veces, se involucran otros ministerios, en particular cuando se consideran los derechos de los trabajadores jóvenes.
- El órgano consultivo tripartito nacional facilita la participación de los mandantes tripartitos (gobiernos, empleadores y trabajadores) en la administración nacional de la SST. La función del órgano consultivo varía de un país a otro, pero por lo general asume un papel consultivo o de toma de decisiones.
- Las voces de los trabajadores jóvenes con frecuencia están subrepresentadas en las organizaciones de trabajadores. Por diversos motivos, los trabajadores jóvenes tienden a no afiliarse a los sindicatos, y los sindicatos en numerosos países no han desarrollado una estrategia para integrar a los trabajadores jóvenes quienes enfrentan desafíos específicos en el mercado laboral. Los miembros jóvenes de los sindicatos son fundamentales para el futuro de los sindicatos y tienen el potencial de innovar y modernizar las estructuras y políticas de

los sindicatos.

- El objetivo de un sistema de inspección laboral de un país es asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de todos los trabajadores. Este sistema debería además suministrar información técnica y asesoramiento en materia de SST a los empleadores y a los trabajadores, promover prácticas de protección de la SST, e informar a la autoridad competente sobre cualquier aspecto que no esté cubierto por las disposiciones legales vigentes.
- La disponibilidad de información sobre SST es esencial para promover y apoyar las medidas de prevención. Las actividades de información están dirigidas a sensibilizar sobre la importancia de las prácticas de SST, informar a los empleadores y a los trabajadores sobre sus derechos y deberes, y permitir que los especialistas en materia de SST tengan acceso a la información actual a fin de que puedan realizar sus actividades técnicas.
- Numerosas empresas necesitan asesoramiento técnico sobre las prácticas de SST. Los servicios de salud en el trabajo proporcionan asesoramiento a los empleadores, a los trabajadores y a sus representantes sobre cómo mejorar la salud en el trabajo, el ambiente de trabajo, la salud de los trabajadores, adaptar el trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, y la estructura y gestión general del lugar de trabajo a fin de garantizar seguridad y salud
- Los sistemas de SST se centran en las políticas y medidas de prevención, no obstante, existe la necesidad de instituciones aseguradoras de accidentes en el trabajo. La cobertura de las prestaciones por lesiones en el trabajo no siempre se extiende a los sectores que emplean a un gran número de trabajadores jóvenes.

Unidad 1.3

- Un perfil nacional de SST es un documento que sintetiza la situación de SST existente en un país, incluye los datos nacionales sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales las industrias y ocupaciones de alto riesgo y la descripción del sistema nacional de SST.
- El perfil nacional de SST varía de un país a otro y puede incluir información sobre algunos de los elementos siguientes: normas técnicas, iniciativas de educación y sensibilización, estadísticas sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, así como los recursos financieros y presupuestarios relacionados a la SST y cualquier otra información pertinente.
- La información para elaborar un perfil de SST por lo general se recopila de las siguientes formas: a través de la revisión de documentos, registros, estadísticas y datos; a través de la investigación, encuestas y cuestionarios; y a través de entrevistas con las personas apropiadas, como representantes de las organizaciones de los interlocutores sociales, profesionales de la SST y funcionarios públicos.
- Los gobiernos deberían establecer e implementar un sistema para el registro y notificación de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales. El sistema proporciona datos fiables y abarca todos los sectores y todos los trabajadores. Con frecuencia el sistema no abarca el empleo informal o el temporal, dos categorías donde están presentes muchos trabajadores jóvenes.



Empleo informal

Unidad 1.4

- Un programa nacional de SST se refiere a cualquier programa que incluya objetivos para ser alcanzados, establezca prioridades y metas e identifique las medidas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.
- Un programa nacional de SST debería contribuir con la promoción de una cultura de prevención nacional en materia

de seguridad y salud; ayudar a proteger a los trabajadores al eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos; ser formulado en conformidad con el sistema nacional de SST; y ser apoyado por otros programas.

- El programa nacional de SST puede ser designado con otro nombre como estrategia, plan estratégico, o plan de acción.
- Los criterios relevantes para seleccionar las prioridades incluyen la identificación de la importancia de las prioridades, su sostenibilidad, eficiencia, efectividad potencial, equidad, coherencia con otras iniciativas, interés público y conveniencia.
- En el programa nacional de SST se deben especificar las responsabilidades institucionales, recursos disponibles y plazos para su implementación. Además, el programa debe ser sometido a revisión periódicamente.
- Cuando se formula y revisa el programa nacional, la Recomendación núm. 197 de la OIT propone que se lleven a cabo consultas con otras partes interesadas, además de los mandantes tripartitos. Esto debería incluir a los representantes de los trabajadores jóvenes, siempre que sea posible.

Cuestionario

1. Haga corresponder cada uno de los siguientes conceptos con su definición:

a) Sintetiza la situación de SST existente en el país	1) Política nacional de SST
b) Se refiere a los programas para mejorar la SST	2) Sistema nacional de SST
c) La infraestructura para implementar la política nacional de SST.	3) Perfil nacional de SST
d) Curso de acción que adopta el gobierno para cumplir con su mandato de prevención en materia de SST.	4) Programa nacional de SST.

2. ¿De qué manera una política nacional de SST aborda las desigualdades de género? Marque todas las que correspondan.

- a) La política debería abordar a las mujeres y los hombres de igual manera, sin distinción.
- b) La política debería reconocer que las mujeres y los hombres pueden reaccionar de diferente modo ante los mismos peligros.
- c) La política no debería tomar en consideración los sectores donde predominan bien sea las mujeres o los hombres.

3. Lea cada afirmación e indique si es verdadera o falsa.

- a) Un marco normativo sólido para proteger a los trabajadores puede no ser eficaz, si no se establecen medidas de cumplimiento.
 Verdadero Falso



b) A fin de mejorar las condiciones de SST para los trabajadores jóvenes, las leyes no sólo deben mencionarlos como grupo sino además abarcar los sectores donde trabajan y las formas de trabajo que realizan.

Verdadero Falso

c) En todos los países, el ministerio de trabajo es la autoridad nacional competente para la SST.

Verdadero Falso

4. La creación de un perfil nacional de SST requiere la recopilación de información. Mencione dos formas para recopilar dicha información.

5. Llene los espacios en blanco: Los resultados están directamente relacionados con las metas de un programa nacional de SST; _____ están directamente relacionados con las actividades.

6. Mencione dos maneras en que un trabajador joven puede participar en las discusiones para desarrollar un programa nacional de SST.

Vea las respuestas en la página 91.



Guía de acción

Esta lista de verificación se refiere a la Unidad 1.1.

Lista de verificación 1: Principales elementos de una política nacional de SST

La lista de control a continuación enumera los principales elementos que deberían estar incluidos en una política nacional de SST. **Para completar esta lista de verificación, su país necesita disponer de una política nacional vigente.**

¿Dispone mi país de una política nacional de SST?

Sí No

Si la respuesta es positiva, analice la política y controle cuáles de los elementos a continuación están incluidos marcando "Sí", "No", o "No estoy seguro."

Si la respuesta es negativa, asegúrese de que los elementos a continuación sean tomados en cuenta cuando sea formulada la política nacional de SST.

Principales elementos de una política nacional de SST:	Sí	No	No estoy seguro
El compromiso de las autoridades públicas <i>¿Las autoridades públicas (ministerio del Trabajo, ministerio de la Juventud, ministerio de Agricultura, etc.) se refieren a la importancia de las cuestiones de SST?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El objetivo de la política <i>¿El objetivo de la política está claramente establecido?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Principales elementos de una política nacional de SST:	Sí	No	No estoy seguro
<p>Los principios rectores que guían la acción en SST <i>¿Los programas y medidas de SST están basados en principios claros descritos en la política?</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Las principales áreas de acción de la SST <i>¿Las principales áreas de acción están descritas en la política? Por ejemplo, ¿la política se refiere a la importancia de la formación, la comunicación eficaz y la protección de los trabajadores?</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Los trabajadores cubiertos <i>¿Están todos los trabajadores cubiertos por la política?, ¿Se hace alguna mención a los trabajadores jóvenes?</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Los tipos de medidas e infraestructura <i>¿La política menciona de qué manera el gobierno crea y mantiene la infraestructura para apoyar la SST?</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Asignación de recursos suficientes <i>¿Los recursos asignados son suficientes?, ¿Se asignan recursos para los trabajadores jóvenes?</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Establecimiento de funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas <i>¿La política describe qué pueden hacer las diferentes partes interesadas para apoyar la SST?</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Identificación de sectores o grupos prioritarios <i>¿Se hace mención de los sectores o grupos prioritarios? Por ejemplo, los trabajadores migrantes o los trabajadores en la economía informal, donde los trabajadores jóvenes están expuestos a riesgos.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Inclusión de un enfoque con perspectiva de género Que tome en cuenta cómo la SST afecta a las mujeres y los hombres de manera diferente <i>¿Se hace mención de un enfoque sensible al género?</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Hoja de trabajo 1: Inclusión de las necesidades de los trabajadores jóvenes en la Política de SST a nivel nacional o de empresa

Para completar esta lista de control, revise la política de SST de su país. Si no existe, revise la política de SST de su empresa. Si ninguna de las dos existe, asegúrese que los elementos en la tabla sean tomados en cuenta cuando estas políticas sean formuladas.

Esta hoja de trabajo se refiere a la Unidad 1.1.

¿Mi política nacional de SST aborda las necesidades de los trabajadores jóvenes?

Sí No

¿La política de SST de mi empresa aborda las necesidades de los trabajadores jóvenes?

Sí No

Si respondió sí a una de las dos preguntas, revise cada elemento de la lista a continuación (la primera columna) y determine cuán bien está siendo abordado. En la segunda columna, una descripción de cada elemento. En la tercera, escriba sus ideas sobre cómo mejorar la política.

Elemento que la política nacional de SST debería contener	Descripción
Abordar la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes frente a la SST	La política debería considerar el estado de desarrollo físico, psicosocial y emocional; la naturaleza del trabajo; el grado de cumplimiento de las normas de SST en el lugar de trabajo; y el ambiente de trabajo.



¿Qué tan bien aborda mi política de SST a nivel nacional o a nivel de empresa las necesidades de los trabajadores jóvenes?

¿Qué se podría mejorar?

Elemento que la política nacional de SST debería contener	Descripción
Tener en cuenta el factor género	La política debería indicar que los trabajadores jóvenes, hombres y mujeres, pueden estar expuestos a diferentes riesgos o reaccionar de manera diferente ante el mismo riesgo. La política debería tomar en cuenta los factores y sectores de alto riesgo, así como los sectores dominados, tanto por trabajadoras o trabajadores jóvenes, y examinar qué impacto de trabajar en estos sectores.
Medidas específicas de prevención conformes con las normas internacionales del trabajo para mejorar las condiciones de SST para los trabajadores jóvenes.	La política debería incluir la prohibición de asignar ciertas tareas a los trabajadores jóvenes; y garantizar que los trabajadores menores de 18 años no realicen trabajos peligrosos.
La participación de las organizaciones de trabajadores jóvenes que forman parte de las organizaciones de trabajadores.	La política debería establecer explícitamente que las organizaciones de trabajadores jóvenes pueden participar en las consultas sobre SST, como un grupo dentro de las organizaciones de trabajadores.



¿Qué tan bien aborda mi política de SST a nivel nacional o a nivel de empresa las necesidades de los trabajadores jóvenes?

¿Qué se podría mejorar?

Elemento que la política nacional de SST debería contener	Descripción
<p>Activar un mecanismo para que los trabajadores jóvenes tengan acceso a los servicios de SST y garantice sus derechos.</p>	<p>La política debería indicar un mecanismo para que los jóvenes tengan fácil acceso a la información sobre SST y conozcan sus derechos como trabajadores.</p>
<p>El compromiso de mejorar la capacidad de las instituciones de SST para responder a las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST, incluidos los funcionarios responsables de la SST (sólo a nivel nacional).</p>	<p>La política debería indicar cómo las instituciones de SST atenderán a los trabajadores jóvenes. La política debería mencionar sectores particulares como la agricultura, el transporte, la construcción y la pesca, a fin de mejorar las condiciones de SST.</p>
<p>Identificar los sectores laborales que no están cubiertos por las leyes y normas de SST (sólo a nivel nacional).</p>	<p>La política debería especificar los sectores laborales que no están regulados y donde los trabajadores jóvenes están sobrerrepresentados.</p>
<p>Fortalecer el cumplimiento (sólo a nivel nacional)</p>	<p>La política debería establecer un sistema de apoyo e incentivos, y la aplicación de penas y sanciones adecuadas.</p>



¿Qué tan bien aborda mi política de SST a nivel nacional o a nivel de empresa las necesidades de los trabajadores jóvenes?

¿Qué se podría mejorar?



Lista de verificación 2: Principales elementos de un sistema nacional de SST

¿Cuán exhaustivo es el sistema nacional de SST de mi país?

La lista de verificación que se presenta a continuación enumera los principales elementos que deberían ser incluidos en un sistema nacional de SST, en conformidad con el Convenio núm. 187 de la OIT (Convenio sobre el marco promocional para la SST, 2006). **Para completar esta lista de verificación, su país debe contar al menos con algunos de los elementos necesarios para un sistema nacional de SST.**

Analice los elementos a continuación y vea cuáles están incluidos en el sistema nacional de SST vigente en su país, marque “Sí”, “No” o “No estoy seguro”.

Recuerde: cada país es único. El objetivo de esta lista de control es hacer un balance del sistema nacional de SST e identificar sus puntos fuertes y los ámbitos susceptibles de mejora.

Esta lista de verificación se refiere a la Unidad 1.2.

Principales elementos de un sistema nacional de SST:	No estoy seguro		
	Sí	No	No estoy seguro
Leyes y normas sobre SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Convenios colectivos sobre SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoridad(es), u organismo(S), responsables de la SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mecanismos para asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de SST, incluidos los mecanismos de inspección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mecanismos para promover la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Un órgano u órganos consultivos tripartitos que se ocupan de la SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios de información y asesoría en materia de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impartir formación en materia de SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios de salud en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investigación sobre SST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un mecanismo para la recopilación y análisis de datos sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes de seguros que correspondan, encargados de cubrir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a nivel de micro, pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En base a sus respuestas, ¿cuáles son los puntos fuertes del sistema nacional de SST de su país?

¿Qué elementos podrían ser fortalecidos?



Hoja de trabajo 2: Llegar a las partes interesadas relevantes en materia de SST

¿Cuáles partes interesadas pueden contribuir a garantizar la SST para los trabajadores jóvenes?

Los ministerios a cargo del trabajo generalmente son los responsables de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Sin embargo, es importante establecer vínculos con otros ministerios y partes interesadas (como las ONG) responsables de la juventud, como el ministerio de Educación y las ONG que trabajan con los jóvenes.

Debido a que cada país tiene su propio conjunto de ministerios y otras partes interesadas, no existe un enfoque universal para identificarlos. El gráfico a continuación identifica el principal ministerio responsable de la SST para los jóvenes en su país en el círculo al centro. En cada círculo externo, identifique los ministerios pertinentes y describa de qué manera pueden contribuir a mejorar la SST para los jóvenes. Encontrará un ejemplo de plano de la situación en la página siguiente.

Esta hoja de trabajo se refiere a la Unidad 1.2.



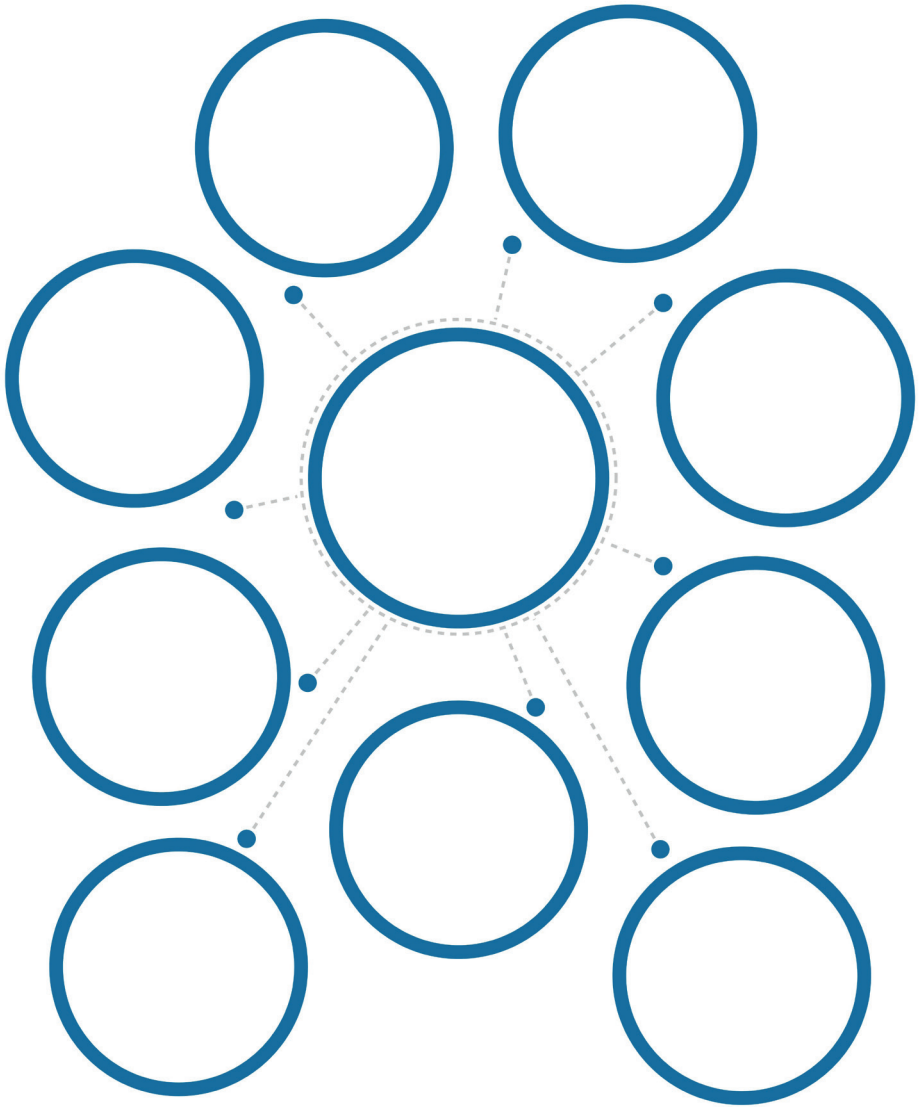


Figura 4 Ejemplo de plano de la situación de las partes interesadas



Lista de verificación 3: Principales elementos de un perfil nacional de SST

¿Cuán exhaustivo es el perfil nacional de SST de mi país?

El perfil nacional de SST incluye la evaluación del sistema nacional de SST (**ver lista de verificación 2**).

La lista de verificación a continuación enumera los elementos adicionales que deberían ser incluidos en un perfil nacional de SST en conformidad con la Recomendación núm. 197 (Marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006).

Revise los elementos a continuación e identifique cuáles están incluidos en el perfil nacional de SST actual de su país, marcando "Sí", "No", "No estoy seguro".

Recuerde: cada país es único. El objetivo de esta lista de control es hacer un balance del perfil nacional de SST e identificar sus puntos fuertes y los ámbitos susceptibles de mejoras.



Esta lista de verificación se refiere a la Unidad 1.3.

Principales elementos de un perfil nacional de SST:	Sí	No	No estoy seguro
Mecanismos de coordinación y colaboración a nivel nacional y de empresa, incluidos los mecanismos para el examen del programa nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices sobre seguridad y salud en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acuerdos en materia de educación y sensibilización, incluidas las iniciativas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas, relacionadas a diferentes aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidas instituciones de investigación y laboratorios que se ocupan de la seguridad y salud en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal involucrado en el área de la seguridad y salud en el trabajo, tales como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, médicos e higienistas dedicados a la salud en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estadísticas sobre lesiones y enfermedades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Políticas y programas sobre seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actividades regulares o en curso relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recursos financieros y presupuestarios relacionados a la seguridad y salud en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Datos sobre demografía, alfabetización, economía y empleo, según disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente



En base a sus respuestas, ¿Cuáles serían los principales elementos que necesitan ser abordados a fin de tener un perfil nacional de SST completo?

¿Qué función desempeña cada uno de los mandantes tripartitos (incluidos los trabajadores jóvenes como parte de las organizaciones de trabajadores) a fin de garantizar que estos elementos claves estén presentes?



Hoja de trabajo 3: Desarrollar un perfil nacional de SST – Legislación nacional de SST

¿Cuáles son las leyes y normativas en materia de SST en mi país?

Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 1.3.

Esta actividad le ayuda a identificar las leyes y normativas, convenios colectivos, y otros instrumentos de SST relevantes en su país. La información recopilada en esta actividad será utilizada para apoyar las estrategias y medidas dirigidas a mejorar la SST para los trabajadores jóvenes presentadas en el módulo 2.

Elemento del perfil	Preguntas	En mi país...
Legislación sobre SST	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es la principal legislación vigente en materia de SST?• La legislación de SST, ¿abarca todos los sectores económicos?• ¿La legislación abarca la SST para los trabajadores jóvenes?• ¿Existe una lista sobre trabajo peligroso o cualquier legislación relacionada?	



Convenios de la OIT sobre SST

- ¿Cuáles de los convenios de la OIT ha ratificado el país?

Principales desafíos de una efectiva prestación de SST

- ¿Cuáles son los principales desafíos para la prestación efectiva de la SST para los trabajadores jóvenes?

Recientes avances de la Política

- ¿Qué se está haciendo actualmente para mejorar la SST de los trabajadores jóvenes?
 - ¿Qué más es necesario hacer?
-



Hoja de trabajo 4: Crear un modelo de programa

¿Cómo debería ser un programa de SST?

Esta hoja de trabajo se refiere a la Unidad 1.4.

Consulte el cuadro informativo “Pasos del proceso de planificación” en la Unidad 1.4 para obtener orientación sobre esta hoja de trabajo.

A continuación, se encuentran los pasos del proceso de planificación necesarios para desarrollar un programa nacional de SST, presentados en la sección 1.4. Utilizando la tabla más abajo y el ejemplo en la página siguiente, cree un modelo de programa de SST, al cual puede hacer referencia en la **Guía de acción del Módulo 2**.

Desarrollar un programa de SST

Cuestión a tratar

¿Qué problemas hay que resolver?

La cuestión es:

Meta del programa

¿Cuál es la meta?

La meta es:



Pasos de la planificación

¿Qué es necesario para la planificación?

Los pasos de la planificación son:

Objetivos

¿Qué cambios se producirán como resultado del programa?
Recuerde los objetivos deben ser SMART – específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales.

Los objetivos son:

Resultados

¿Cuáles son los resultados del programa a mediano y largo plazo?
Intente describir de qué manera cambiará la situación a la larga.

Los resultados son:

Actividades

¿Qué actividades emprenderá el programa a fin de obtener los resultados?

Las actividades son (indique quién es el responsable de cada actividad):

Productos

Los productos son los resultados directos alcanzados después de implementar las actividades. Son concebidos para obtener los resultados. ¿Cuáles serían los productos para este programa?

Los productos son:



Modelo de programa de SST

Cuestión a tratar	Los trabajadores jóvenes en el sector de la construcción no conocen o no les preocupan los riesgos a largo plazo para la salud, relacionados con su trabajo.
Meta del programa	Sensibilizar acerca de los riesgos para la salud asociados al trabajo en construcción entre los trabajadores jóvenes del sector.
Pasos de planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los riesgos a largo plazo para la salud del trabajo en la construcción. • Elaborar una lista de potenciales medidas para abordar y reducir esos riesgos. • Considerar cuáles medidas podrían ser más pertinentes para los trabajadores jóvenes. • Explorar maneras de llegar a los trabajadores jóvenes a fin de identificar sus necesidades de aprendizaje.
Objetivos	<p>Los objetivos dirigidos a los trabajadores jóvenes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las normas nacionales e internacionales del trabajo relevantes para su trabajo. • Describir los peligros y los riesgos (incluidos los a largo plazo) asociados con su trabajo en el sector de la construcción. • Practicar el reconocimiento de los peligros, la evaluación y el control en el lugar de trabajo. • Formular medidas y prácticas para reducir los riesgos a largo plazo para la salud en el lugar de trabajo.
Resultados	<p>Los resultados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción la prevalencia de enfermedades a largo plazo para los trabajadores en las obras de construcción. • Mejores condiciones de SST en las obras de construcción.

Actividades

Las actividades son:

- Investigar sobre los riesgos a largo plazo para la salud para los trabajadores jóvenes en el sector de la construcción (instituto de SST).
- Elaborar módulos de formación para trabajadores jóvenes y sus empleadores sobre normas de SST en el sector de la construcción (Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación).
- Ofrecer talleres para trabajadores jóvenes y empleadores sobre normas de SST y los riesgos a largo plazo para la salud (Ministerio de Trabajo e interlocutores sociales).
- Otorgar actividades de tutoría entre trabajadores más experimentados y trabajadores jóvenes sobre prevención de riesgos y peligros en el lugar de trabajo (sindicatos).
- Establecer o fortalecer comités de SST en las obras de construcción (sindicatos y organizaciones de empleadores).

Productos

Los productos son:

- Los trabajadores jóvenes y los empleadores conocen mejor los riesgos a largo plazo para la salud en el sector de la construcción.
 - Comités de SST eficaces en las obras de construcción.
-



Respuestas

Actividad: Identificar los principales elementos de una política de SST:

1. E, 2. H, 3. A, 4. G, 5. F, 6. C, 7. B, 8. D.

Cuestionario:

1. a. 3) Perfil nacional, b. 4) Programa nacional, c. 2) Sistema nacional, d. 1) Política nacional.
2. b) La política debería reconocer que las mujeres y los hombres pueden reaccionar de diferente modo ante los mismos peligros.
3. a) Verdadero, b) Verdadero, c) Falso.
4. Revisión de documentos, registros, estadísticas y datos; encuestas y cuestionarios; entrevistas con las personas adecuadas.
5. Productos.
6. Ellos pueden asegurar el desarrollo de actividades relacionadas con la SST para los trabajadores jóvenes, incluidas la sensibilización, la formación, y la recopilación de datos que comprenda a los trabajadores jóvenes.

Diario de aprendizaje

Este diario es un espacio en el que usted, el lector, puede escribir sus reflexiones personales sobre lo que ha aprendido a lo largo de este paquete de autoformación. Está diseñado en un formato de "diario reflexivo", el cual se concentra en tres tipos de preguntas:

¿Qué?

La pregunta "¿Qué?" le invita a escribir cualquier cosa haya aprendido en el paquete de autoformación o algo que profundizó. Intente, tanto como sea posible, identificar lo que es más importante para usted y su trabajo.

¿Y entonces?

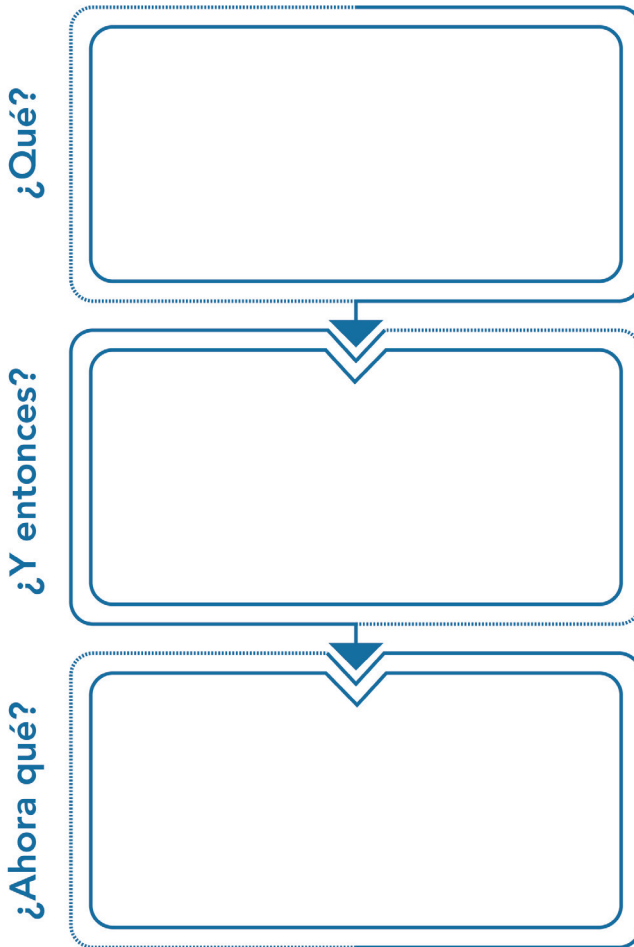
La pregunta "¿Y entonces?" le pide reflexionar sobre las implicancias de lo aprendido. Basándose en su respuesta a la pregunta "¿Qué?", pregúntese a sí mismo: "¿Qué significa esto para mí?", "¿Qué significa para mi trabajo?"

¿Ahora qué?

La pregunta "¿Ahora qué?" le sugiere reflexionar sobre las maneras prácticas de aplicar en su trabajo lo aprendido. Por ejemplo, se puede preguntar: "Ahora que sé más sobre cómo identificar los riesgos y peligros, ¿cómo me protegeré mejor en el trabajo?"

Módulo 1: Un marco nacional para abordar las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes

Recuerde: Examinar los elementos de un marco nacional de SST: política, sistema, perfil y programa nacionales.



Glosario

A

Accidente de trabajo

Suceso que se produce como consecuencia del trabajo o en el curso del mismo, que causa lesiones profesionales que pueden ser fatales o no fatales.

Adopción

La “adopción” es el acto oficial mediante el cual se establecen la forma y el contenido de un tratado.

Análisis de género

El proceso de identificar y comprender de manera sistemática las necesidades y preocupaciones de las mujeres y los hombres antes de formular las políticas, determinar las estrategias o planificar intervenciones.

Autoridad competente

El ministerio, departamento gubernamental o cualquier otra autoridad pública con poder para dictar y hacer respetar reglamentos, ordenanzas u otras instrucciones de obligado cumplimiento. En el marco de las leyes o reglamentaciones nacionales, las autoridades competentes pueden ser nombradas para actividades específicas, como para la implementación de políticas y procedimientos nacionales, para la

presentación de informes, registro y notificación, así como la elaboración de estadísticas.

C

Comité de SST

Comité integrado por representantes de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud y por representantes de los empleadores que ha sido establecido y desempeña sus funciones a nivel organizacional, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Control de riesgos

Proceso para determinar las medidas apropiadas para eliminar o reducir al mínimo un riesgo identificado.

Convenio

Tratado internacional legalmente vinculante. Una vez que un convenio ha sido adoptado, los Estados miembros pueden ratificarlo, comprometiéndose a aplicar el convenio en la legislación y en la práctica nacionales y de informar sobre su aplicación a intervalos regulares.

Cultura de prevención en materia de SST

Una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los



trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

D

Datos cualitativos

Datos compuestos de textos y narraciones; información que se aproxima o caracteriza pero que no es cuantificable.

Datos cuantitativos

Datos numéricos; información que puede ser medida y verificada y se presta a la manipulación estadística.

Datos desglosados

Los datos se separan para mostrar las diferencias entre varios componentes. Por ejemplo, se pueden desagregar los datos por sexo, edad, etnia, estado migratorio, discapacidad, ubicación geográfica, nivel de ingresos, sector y/o ocupación, situación en el empleo, etc.

E

Economía informal

Todas las actividades económicas realizadas por trabajadores o unidades económicas que no están – en la legislación y en la práctica – cubiertas, o lo están en forma

insuficiente, por los sistemas formales.

Enfermedad profesional

Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

Enfermedad relacionada con el trabajo

Una enfermedad con agentes multicausales, entre los cuales pueden encontrarse factores relacionados con el ambiente de trabajo.

Enfoque con perspectiva de género

Las normas, roles y desigualdades de género son tomadas en cuenta y se adoptan medidas para abordarlas de manera activa. Tener una perspectiva de género significa ir más allá de reconocer las disparidades de género y realmente hacer algo para resolver las discrepancias.

Empleador

Toda persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores.

Empleo informal

Todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan

con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

Empleo temporal

Los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico. Incluye los contratos a plazo fijo, basados en proyectos o en tareas (por obra o faena), así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días.

Equipos de Protección Personal (EPP)

Equipamiento que el trabajador viste como una barrera entre sí mismo y los agentes de peligro.

Estados miembros

Los países que forman parte de una federación u organización internacional.

Estudio epidemiológico

Estudio que mide o evalúa la relación de la exposición con una enfermedad o un resultado. Por lo general, compara dos grupos de personas similares, excepto por un factor, como la exposición a un agente químico o la presencia de un efecto en la salud, y en el que los investigadores buscan determinar si algún factor está asociado con el efecto en la salud.

Estudio interpretativo o investigación interpretativa

Estudio o investigación que intenta comprender los fenómenos a través del acceso a los significados que los participantes les asignan. La investigación interpretativa se centra en revelar analíticamente esas prácticas que crean significado, al tiempo que muestra cómo esas prácticas se configuran para generar resultados observables.

Estudio sobre los conocimientos, actitudes y prácticas (CAP)

Tipo de estudio que intenta comprender de qué manera los individuos que participan han adquirido conocimiento sobre temas específicos (p.ej. seguridad y salud en el trabajo), reforzado su actitud en relación a estos temas, y el impacto del conocimiento y las actitudes sobre su cambio de conducta.

Evaluación de los riesgos

Procedimiento de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo.

Exposición

El proceso de estar expuesto a algo que está presente en el ambiente. La exposición puede afectar a las personas de diferentes formas.



F**Formación inicial**

La formación impartida a los nuevos empleados para ayudarles a familiarizarse con sus nuevas tareas y el ambiente de trabajo, y con las personas que trabajan con ellos.

Formas atípicas de empleo

Diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el empleo a través de agencias de trabajo temporal; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

G**Gestión de riesgos**

Proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos, con el objetivo de evitarlos, reducirlos al mínimo o eliminarlos.

I**Identificación de los peligros**

El proceso mediante el cual los peligros de un lugar de trabajo se identifican en un sistema, procedimiento o equipo.

Incidente

Un suceso inseguro ocurrido durante la ejecución del trabajo o con ocasión del mismo, donde no se registraron

daños a las personas.

Inspección del trabajo

Una función gubernamental llevada a cabo por inspectores específicamente designados quienes visitan los lugares de trabajo con regularidad, a fin de establecer si cumplen con la legislación, las normas y las reglas.

J**Jurídicamente vinculante (o no)**

Que impone (o no) una obligación jurídica.

L**Lesión profesional**

Toda lesión corporal, enfermedad o muerte causadas por un accidente de trabajo.

Límites de exposición ocupacional

Concentración en el aire de una sustancia nociva que, a la luz de los conocimientos científicos actuales, se estima que no provoca efectos perjudiciales – sobre la salud de los trabajadores expuestos a ella a razón de 8 a 10 horas diarias y de 40 horas semanales. No constituye una línea de demarcación absoluta entre concentraciones inocuas y concentraciones nocivas, sino que sirve meramente de orientación a fines de prevención de riesgos.

M

Mandantes tripartitos (mandantes tripartitos de la OIT)

Representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores.

Mejora continua

Procedimiento iterativo de perfeccionamiento del sistema de gestión de la SST, con miras a mejorar la eficiencia de las actividades de SST en su conjunto.

Modelos de exposición

La frecuencia y duración con que las personas entran en contacto con los peligros, así como la intensidad de la exposición.

N

Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

Son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes tripartitos de la OIT y adoptadas en la anual Conferencia Internacional del Trabajo. Establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral. Pueden tener la forma de convenios, recomendaciones o protocolos.

Notificación (de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales)

Procedimiento especificado en las leyes y reglamentos nacionales por el que se establecen los medios mediante los cuales: (i) el empleador o el trabajador por cuenta propia presentan información relativa a los accidentes de trabajo, los accidentes de trayecto, los sucesos peligrosos o los incidentes; o (ii) el empleador o el trabajador por cuenta propia o la institución aseguradora u otras directamente involucradas presentan información relativa a las enfermedades profesionales.

O

Obligación

El deber legal por el cual una persona está obligada a hacer o no cierta acción. En relación a las normas internacionales establecidas en un convenio, los Estados miembros de la OIT que han ratificado el convenio deben cumplir con las obligaciones especificadas en el convenio.

Organización de empleadores

Son instituciones creadas para organizar y promover los intereses colectivos de los empleadores.

Organizaciones juveniles

Organización establecida para ofrecer actividades y oportunidades de socialización para los jóvenes. Una



organización juvenil puede ser creada y dirigida por los mismos jóvenes o por adultos interesados. Los scouts son un ejemplo de organizaciones juvenil que operan a nivel local, nacional e internacional.

Organización de trabajadores (o sindicatos)

Instituciones democráticas y auto-coordinadas de personas que trabajan y que y desean avanzar en sus derechos como trabajadores y ciudadanos.

Organización de trabajadores jóvenes

Organización de dedicada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes.

P

Patrones de exposición

La frecuencia y duración en que las personas se encuentran en contacto con un agente de riesgo y la intensidad de la exposición al mismo.

Peligro

Situación o agente con el potencial de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

Protocolo

Instrumento legalmente vinculante que agrega nuevas disposiciones a un Convenio ya existente.

R

Ratificación

Acto internacional mediante el cual un Estado indica su consentimiento en obligarse por un tratado, siempre que las partes la hayan acordado como la manera de expresar su consentimiento.

Recomendación

Instrumento internacional jurídico que actúa como directriz no vinculante. Las recomendaciones con frecuencia complementan los convenios, proporcionando directrices más detalladas para su aplicación, pero también pueden ser autónomas (es decir, no vinculadas a ningún convenio).

Registro (de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales)

Procedimiento especificado en la legislación y regulación nacionales, que establece los medios a través de los cuales el empleador o la persona que trabaja por cuenta propia deberá asegurar que se mantenga la información sobre: (a) los accidentes de trabajo; (b) las enfermedades profesionales; (b) los accidentes de trayecto; (c) los sucesos peligrosos y los incidentes.

Reporte (sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales)

Procedimiento especificado por el empleador, de acuerdo con la legislación y regulación nacionales y de conformidad con la práctica de la empresa, que se refiere a la entrega, por parte de los trabajadores, a su supervisor inmediato, persona competente o a cualquier otra que se designe, de la información relativa a: a) todo accidente del trabajo o lesión para la salud que se produzca durante el trabajo o en relación con este; b) casos presuntos de enfermedades profesionales; c) accidentes de trayecto; y d) sucesos peligrosos e incidentes.

Representante de los trabajadores

Cualquier persona que sea reconocida como tal por la ley nacional o la práctica, ya sean representantes sindicales (es decir, designados o elegidos por los sindicatos o por miembros de tales organizaciones) o representantes elegidos (es decir, que son libremente votados por los trabajadores de una empresa).

Representante de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud

Representante de los trabajadores elegido o designado de conformidad con la legislación y la práctica nacionales para representar a los

trabajadores en las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo.

Riesgo

Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar el mismo.

S

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

La ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo, que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general.

Servicios de salud en el trabajo

Servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa y los lugares de trabajo sobre: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; y (ii) la adaptación del trabajo a las



capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Sistema de gestión de la SST

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos.

Suceso peligroso

Contingencia fácilmente reconocible, según las definiciones de la legislación nacional, que puede causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

T

Tasa de frecuencia

Indica el número de casos nuevos de lesiones ocurridos en relación al período de tiempo durante el cual los trabajadores del grupo de referencia estuvieron "expuestos al riesgo" de sufrir un accidente laboral.

Tasa de gravedad

Indica las consecuencias de las lesiones profesionales. Se mide como la pérdida de tiempo en relación con el total del tiempo trabajado.

Tasa de incidencia

Relaciona el número de nuevos casos de lesiones profesionales con el número de trabajadores expuestos al

riesgo de lesión profesional.

Trabajador

Toda persona que realiza un trabajo, de manera regular o temporal, para un empleador.

Trabajador joven

Trabajador que tiene entre la edad mínima para el empleo y 24 años.

Trabajo doméstico

Trabajo realizado en o para uno o más hogares u hogares o para los mismos. Las tareas pueden incluir limpiar, cocinar, lavar y planchar, cuidar de los niños, las personas de edad o alguna persona que se encuentre enferma, así como las personas con discapacidades, ocuparse del jardín o de mascotas, custodiar la casa y realizar labores de conducción para la familia, conducir el automóvil familiar.

Trabajo infantil

Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Tratado

Un acuerdo internacional alcanzado mediante negociaciones entre dos o más actores internacionales (como Estados soberanos u organizaciones internacionales).

V

Vías de exposición

La manera como las personas entran en contacto con una sustancia peligrosa. Existen tres vías de exposición: inhalación (respirando), ingestión (consumiendo) y el contacto dérmico (a través de la piel).

Vigilancia de la salud de los trabajadores

Procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores con vistas a detectar e identificar cualquier anomalía. Los resultados de esta vigilancia deberían utilizarse para la protección y promoción individual y colectiva de la salud en el lugar de trabajo, así como de la salud de la población trabajadora expuesta a riesgos. Los procedimientos de evaluación de la salud pueden incluir, aunque no están limitados, a exámenes médicos, controles biológicos, evaluaciones radiológicas, cuestionarios, o un análisis de los registros de salud.



Referencias

- Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. (Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo). (Ginebra: OIT).
- OIT. 1996. Registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. (Ginebra: OIT).
- 2001. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, OIT-SST 2001. (Ginebra: OIT).
- 2008. Estadísticas sobre lesiones profesionales de encuestas de hogares y de establecimientos. Manual de métodos de la OIT. (Ginebra: OIT).
- 2011. Administración del trabajo e inspección del trabajo. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo. 100.a reunión, 2011. (Ginebra: OIT).
- 2012. Plan de formación sobre el desarrollo de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. (Ginebra: OIT).
- 2013. Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. Una guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2001 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
- 2013. Plan seguro, plan saludable: Directrices para desarrollar programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. (Ginebra: OIT).
- 2013. 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice -
- Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health (10 claves para una práctica de SST con enfoque de género. Directrices para incluir la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo). (Ginebra: OIT).
- 2017. Retos que plantea la recopilación de datos fiable sobre SST - Ficha informativa.
- 2017. Fuentes de datos para optimizar la recopilación y la utilización de datos sobre SST. (Ginebra: OIT)
- 2017. Creación de una cultura de seguridad y salud entre

los trabajadores jóvenes en los sectores de la agricultura, la construcción y los pueblos que desarrollan actividades artesanales en algunas regiones seleccionadas de Myanmar, Filipinas y Vietnam. (Ginebra: OIT).

Páginas web:

- OIT-LEGOSH. La base de datos mundial de legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=LEGPOL:1000>
- Perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/national-occupational-safety-and-health-systems-and-programmes/WCMS_188043/lang--es/index.htm



Los trabajadores de todas las edades tienen derecho a disfrutar de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Como participantes activos de los mercados laborales en todo el mundo, los trabajadores jóvenes entre 15 y 24 años suelen experimentar tasas más altas de lesiones relacionadas con el trabajo que los trabajadores adultos. Sensibilizar y garantizar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud (SST) para los trabajadores jóvenes puede contribuir a mejorar el ambiente de trabajo.

La OIT preparó este paquete de autoformación a fin de fortalecer la capacidad de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores (incluidos los trabajadores jóvenes) y sus organizaciones de mejorar la gestión de la SST para los trabajadores jóvenes a través de la evaluación y la aplicación de estrategias y medidas en los sistemas nacionales de seguridad y salud de los trabajadores.

- La Introducción** ilustra las vulnerabilidades de SST que enfrentan los trabajadores jóvenes y las normas internacionales del trabajo que promueven la SST para los trabajadores jóvenes
- El módulo 1** presenta una visión general de un marco nacional de SST (política, sistema, perfil y programa de SST) y la manera en que dicho marco puede apoyar la SST para los trabajadores jóvenes
- El módulo 2** describe cómo evaluar el contexto nacional y desarrollar estrategias y medidas prácticas, a fin de mejorar la SST para los trabajadores jóvenes
- El módulo 3** define un marco básico para identificar los peligros y gestionar los riesgos que enfrentan los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo
- Los Apéndices** contienen información adicional relacionada con la SST para los trabajadores jóvenes

Por ser un paquete de autoformación, se anima al lector a aplicar lo que está aprendiendo a través de una serie de actividades. Todas estas herramientas de aprendizaje fueron concebidas para estimular al lector a desarrollar y actuar de manera práctica a fin de mejorar la SST para los trabajadores jóvenes y así garantizar un trabajo más seguro y saludable para todos.



DESCUBRE MÁS