



Organización  
Internacional  
del Trabajo



## MÓDULO 2

# Estrategia y acciones para la protección de los trabajadores jóvenes

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



SafeYouth@Work  
Proyecto

**SEGURIDAD  
SALUD  
PARA TODOS**



## MÓDULO 2 ■

# Estrategia y acciones para la protección 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 Internacional 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](mailto: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](http://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 papel con contenido reciclado. Impreso en Serbia.

**Diseño:** Future by Design  
[www.futurebydesign.studio](http://www.futurebydesign.studio)

# Índice

Abreviaciones.....	11
Entendiendo los símbolos utilizados en el Manual....	12
Introducción.....	14

## 2.1 Evaluación de las necesidades de los trabajadores jóvenes e identificación de prioridades **15**

---

2.1.1 Realizando la evaluación .....	17
2.1.2 Análisis de las deficiencias.....	24

## 2.2 Diseño e implementación de acciones efectivas **31**

---

2.2.1 Considerar la situación socioeconómica.....	33
2.2.2 Mejorar los datos y la investigación sobre la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes.....	34
2.2.3 Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes a través de la legislación de SST.....	43
2.2.4 Fortalecer el marco institucional de la SST para los trabajadores jóvenes. Abordando la SST para los trabajadores jóvenes.....	51
2.2.5 Educación, formación y sensibilización.....	59



## 2.3 Seguimiento y evaluación

71

2.3.1 Seguimiento.....	71
2.3.2 Evaluación.....	72

<b>Conclusión</b> .....	76
<b>Resumen</b> .....	77
<b>Cuestionario</b> .....	80

## Guía de acción

84

Hoja de trabajo 5: Resumen de la evaluación – Trabajadores jóvenes y la SST.....	84
Hoja de trabajo 6: Análisis FODA.....	94
Hoja de trabajo 7: Análisis de las deficiencias .....	96
Hoja de trabajo 8: Acción clave – Mejorar los datos y la investigación.....	98
Hoja de trabajo 9: Acción clave – Mejorar la normativa de SST y su aplicación .....	100
Hoja de trabajo 10: Acción clave – Mejorar el marco institucional.....	102
Hoja de trabajo 11: Acción clave – Mejorar la educación y la sensibilización .....	104
Hoja de trabajo 12: Resumen de las acciones.....	106

<b>Respuestas</b> .....	111
<b>Diario de aprendizaje</b> .....	112
<b>Glosario</b> .....	114
<b>Referencias</b> .....	123

# Tablas

## Tablas de actividades

---

Actividad: Estudio de caso – Desarrollando un sistema en línea de notificación de accidentes.....	38
Actividad: Identificando las necesidades de desarrollo de competencias.....	53
Actividad: Estudio de caso – Fortaleciendo la inspección del trabajo para proteger la SST de los trabajadores jóvenes.....	56
Actividad: Estudio de caso – Sensibilizando en SST a los trabajadores jóvenes a través de podcast.....	68

## Tablas de cuadros de preguntas

---

¿Y si los datos están incompletos?.....	20
¿Todos los países tienen una lista de trabajos peligrosos?.....	21
¿Qué sucede si mi país no tiene una estrategia nacional de SST para los trabajadores jóvenes?	
¿Puedo probar las acciones descritas en esta unidad?.....	33
¿Mi país dispone de una lista de trabajos peligrosos?.....	45
¿Aprender en la escuela sobre SST marca la diferencia?.....	62







## Tablas de cuadros informativos

---

Cuadro informativo: Preguntas sobre el contexto socioeconómico para el análisis de género .....	18
Cuadro informativo: Responsabilizar a los empleadores para proteger a los trabajadores jóvenes de los riesgos .....	22
Cuadro informativo: Comprender los riesgos que enfrentan los trabajadores domésticos - Cómo perciben la SST las mujeres jóvenes que realizan trabajo doméstico en India .....	35
Cuadro informativo: Encuesta de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) .....	40
Buena práctica: Estudio sobre la tasa de lesiones de los trabajadores jóvenes en las aldeas artesanas de Vietnam .....	42
Cuadro informativo: Buena práctica – Mejorar los datos sobre la SST en Argentina .....	44
Cuadro informativo: Normas sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes .....	46
Cuadro informativo: Instrumento de la Comunidad Andina de la SST .....	48
Cuadro informativo: Guías de las mejores prácticas respecto a los trabajadores jóvenes del Ombudsman del Trabajo Justo de Australia .....	50
Cuadro informativo: Buenas prácticas de la inspección laboral en los Países Bajos .....	55
Cuadro informativo: Trabajadores jóvenes en los sindicatos.....	57

Cuadro informativo: Participación juvenil en el diálogo político sobre SST .....	58
Cuadro informativo: Promover la SST entre los trabajadores jóvenes y los futuros trabajadores jóvenes en Singapur .....	60
Cuadro informativo: El enfoque “escuela integral” de la Unión Europea .....	61
Cuadro informativo: Youth@Work—Hablar de seguridad .....	63
Cuadro informativo: Herramientas de enseñanza Health + Safety .....	63
Cuadro informativo: Buena práctica – Juego de mesa “OSHnopoly” .....	65
Cuadro informativo: Campaña nacional tripartita en Uruguay .....	66
Cuadro informativo: Encuentro SafeJam – de joven a joven .....	70





# Abreviaciones

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

## Créditos

Página 15 Maxime Fossat © ILO

Página 31 © ILO

Página 71 © ILO

# 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 módulo 2 se centra en la evaluación de la situación de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes a nivel nacional y en el análisis de una serie de estrategias y acciones que contribuyen a promover la SST para los trabajadores jóvenes. La primera unidad del módulo 2 describe los componentes de una evaluación nacional de los trabajadores jóvenes y la SST, junto a algunas herramientas analíticas básicas para ayudarle a identificar las prioridades.

La segunda unidad del módulo 2 presenta los diferentes tipos de estrategias y acciones que promueven la SST para los trabajadores jóvenes, tales como campañas de promoción, investigación y revisión de la legislación en materia de SST.

Finalmente, la tercera unidad del módulo 2 examina de qué manera estas estrategias y acciones pueden ser evaluadas a fin de medir su impacto.

Al final de este módulo, estará mejor preparado para:

- Evaluar el contexto nacional de la SST de los trabajadores jóvenes;
- Adoptar un enfoque con perspectiva de género para evaluar la SST de los trabajadores jóvenes;
- Formular estrategias y acciones para la protección de los trabajadores jóvenes;
- Aplicar estrategias y acciones para la protección de los trabajadores jóvenes;
- Hacer un seguimiento de estas estrategias y evaluarlas.



## 2.1 Evaluación de las necesidades de los trabajadores jóvenes e identificación de prioridades

El marco nacional de SST presentado en el módulo 1 ayuda a los funcionarios del gobierno, a los empleadores, los trabajadores y los trabajadores jóvenes a contar con una visión confiable y precisa del contexto de SST en el país. Esto es esencial a fin de examinar más detalladamente las estrategias y acciones que pueden mejorar la SST para los trabajadores jóvenes.

En base a los resultados del Perfil Nacional de SST, una evaluación de los jóvenes y la SST ayuda a identificar las



La evaluación sobre jóvenes y SST por lo general es realizada por el órgano nacional tripartito de SST. Sin embargo, es importante que todos sepan de qué manera se puede fortalecer un marco de SST a fin de responder mejor a las necesidades de los trabajadores jóvenes.



Las hojas de trabajo 5, 6 y 7 en la Guía de acción de este módulo resumen las conclusiones de la evaluación y completan el análisis de las deficiencias.

estrategias y acciones que deberían ponerse en práctica a fin de mejorar los resultados en materia de SST para los trabajadores jóvenes. Este tipo de evaluación puede ser encargada y realizada por el órgano consultivo tripartito nacional de SST o la autoridad nacional competente en la materia. Es posible recurrir a expertos en SST, Universidades o Institutos de SST, de ser necesarios conocimientos técnicos complementarios para hacer posible que la autoridad nacional dirija esta evaluación.

La evaluación abarca cinco áreas clave, cada una de las cuales es descrita más adelante en la unidad 2.1.1.

En base a las conclusiones de la evaluación, se puede realizar un análisis de las deficiencias a fin de determinar la estrategia, las prioridades y acciones necesarias para mejorar las condiciones de SST para los trabajadores jóvenes (ver unidad 2.1.2).

*Tabla 6 Efectuar una evaluación de la SST para los trabajadores jóvenes*

Paso	¿Quiénes participan?	¿Qué se evalúa?
Efectuar la evaluación	El órgano nacional tripartito de SST o la autoridad nacional de SST; también pueden participar especialistas en materia de SST, universidades o un instituto de SST.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación socioeconómica en relación a los trabajadores jóvenes</li> <hr/> <li>• Datos y estudios sobre SST y los trabajadores jóvenes</li> <hr/> <li>• Legislación en materia de SST para los trabajadores jóvenes</li> <hr/> <li>• Marco institucional que aborda la SST para los trabajadores jóvenes</li> <hr/> <li>• Educación, información y sensibilización de la SST</li> </ul>





Análisis de las deficiencias

- Órgano nacional tripartito de SST
- Funcionarios del gobierno
- Organizaciones de empleadores
- Organizaciones de trabajadores
- Organizaciones de trabajadores jóvenes (que forman parte de las organizaciones de trabajadores)
- Representantes de instituciones y organizaciones que se ocupan de los trabajadores jóvenes

• Estado actual: Análisis de las conclusiones de la evaluación y análisis FODA

• Estado deseado: Identificación de la estrategia y selección de las prioridades

• Análisis de las deficiencias

## 2.1.1 Realizando la evaluación

### Situación socioeconómica

Es esencial conocer dónde se concentran los trabajadores y las trabajadoras jóvenes: estos datos pueden ser comparados con la legislación y las políticas de SST nacionales, a fin de verificar si el marco jurídico efectivamente abarca los sectores con el mayor porcentaje de jóvenes y si estos sectores figuran entre las prioridades de la inspección nacional del trabajo.

Para este fin, deberían ser recopilados los siguientes datos:

- población joven: los datos deberían estar desglosados por sexo para los jóvenes entre 15 y 24 años, con subgrupos de 15-17 años (niños) y 18-24 años (adultos jóvenes);
- jóvenes desempleados (hombres/mujeres);
- jóvenes empleados (hombres/mujeres);
- tipos y formas de empleo (trabajadores a tiempo completo y parcial; empleados fijos, temporales y estacionales; aprendices, pasantes y alumnos de educación profesional; empleados sin contrato; trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados);
- sectores/actividades económicas (la agricultura; la minería y las canteras; la manufactura; la construcción; el transporte; la educación; los servicios; etc.);



Inspección del Trabajo



Desglosados



Empleo temporal



Economía informal

- economía formal/informal;
- ocupaciones (muy/semi/poco calificadas); y
- distribución geográfica de los trabajadores jóvenes (p.ej. urbana/rural).



### **Cuadro informativo: Preguntas sobre el contexto socioeconómico para el análisis de género**

La recopilación de datos desglosados por sexo es esencial a la hora de evaluar la SST para los trabajadores jóvenes. Esto facilita el análisis de los factores relacionados con el género en el empleo de los trabajadores jóvenes. Las preguntas que pueden plantearse cuando se lleva a cabo una evaluación comprenden las siguientes:

- ¿Existen diferencias salariales por razones de género en los distintos sectores de empleo?
- ¿Existen diferencias en el tipo de trabajo que los hombres y las mujeres realizan en el mismo sector?
- ¿Hay factores relacionados con el género en las motivaciones por las cuales las mujeres y los hombres jóvenes se incorporan a la fuerza de trabajo?
- ¿Existen factores socioeconómicos, culturales o estructurales que determinan el tipo de trabajo que los hombres y mujeres jóvenes realizan?
- ¿Existen obstáculos/desafíos específicos que los jóvenes; mujeres y hombres, enfrentan en diferentes sectores de empleo?

Para mayor información sobre las cuestiones de género en el empleo, consulte la *Guía de recursos sobre cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo: Trabajando para el empoderamiento económico de la mujer y la igualdad de género*. Naoko Otobe; Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de empleo y mercados de trabajo, Departamento de política de empleo. - Ginebra: OIT, 2014.



## Datos y estudios sobre SST y trabajadores jóvenes

El análisis de la situación de la SST de los trabajadores jóvenes se hará más fácil si el perfil nacional de SST contiene datos actualizados y precisos, desglosados por sexo y edad sobre las siguientes cuestiones:

- accidentes fatales;
- lesiones profesionales notificadas e indemnizadas;
- accidentes de tránsito<sup>1</sup> ;
- lesiones profesionales graves (p.ej. las que causan ausentismo laboral por más de 30 días);
- lesiones profesionales notificadas e indemnizadas;
- tipos de lesiones y enfermedades profesionales (p. ej. lesiones provocadas por esfuerzos repetitivos; pérdida de audición ocasionada por el ruido; enfermedades respiratorias; enfermedades cutáneas); y
- otras enfermedades relacionadas con el trabajo.

Si los datos antes mencionados están disponibles de manera desglosada por sexo y edad, solo será cuestión de enfocarse en el análisis de los aspectos específicos relacionados con los trabajadores jóvenes.

<sup>1</sup> Los accidentes de tráfico, ya sea durante los viajes de trabajo o entre el hogar y el lugar de trabajo, son una de las principales causas de accidentes en el trabajo. Sin embargo, en numerosos países, este tipo de accidentes son registrados sólo como accidentes en las estadísticas de tráfico vial, pero no como accidentes laborales. Esto puede dar lugar a una subestimación de los accidentes fatales y no fatales, en particular en los servicios de transporte y distribución, donde trabajan un número creciente de jóvenes.



Si existen deficiencias en la investigación de SST y los trabajadores jóvenes, tome nota de ello y considere hacer de la investigación una acción potencial más adelante en la unidad 2.2.



Lesión profesional



Enfermedad profesional



Enfermedad relacionada con el trabajo



## ¿Y si los datos están incompletos?

El Perfil Nacional de SST es el primer lugar donde buscar datos pertinentes para la evaluación. No obstante, si el perfil nacional de SST no contiene algunos de los datos mencionados antes, por lo general existen otras fuentes de información que pueden ser útiles para llevar a cabo la investigación:

- El ministerio de Trabajo puede haber publicado información sobre SST en su página web o en otros medios.
- Las instituciones de seguridad social y de inspección laboral, los organismos de prestaciones de beneficios por accidentes en el trabajo y los organismos sectoriales, pueden disponer de datos sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.
- Otras instituciones pueden haber llevado a cabo estudios sobre la SST y los trabajadores jóvenes (como las compañías de seguro).
- Las autoridades de salud públicas pueden tener información importante sobre lesiones y enfermedades profesionales.
- Las universidades y las ONG también pueden haber realizado estudios.
- La recopilación de toda la información relevante, junto con los datos relevantes de la OIT, debería permitir una evaluación más completa y ayudar a compensar las deficiencias estadísticas de cualquier base de datos.

## Legislación sobre SST para los trabajadores jóvenes

El Perfil Nacional de SST debería contener información sobre la cobertura de la legislación en materia de SST, incluidos los sectores y las formas de empleo. Si este tipo de datos están disponibles, la evaluación puede enfocarse en los jóvenes.

En este proceso, un primer paso útil es analizar la lista de trabajos peligrosos, en conformidad con el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190, especificando cuáles son los trabajos y ocupaciones prohibidas para los trabajadores menores de 18 años.



## ¿Todos los países tienen una lista de trabajos peligrosos?

La elaboración de una lista de trabajos peligrosos a nivel nacional es exigida por el Convenio núm. 182 y la Recomendación núm. 190 de la OIT. Pese a que no todos los países cuentan con ella, muchos elaboran una lista como parte de un plan de acción nacional sobre trabajo infantil. Estas listas proporcionan información útil sobre los principales sectores de interés y las ocupaciones peligrosas donde las autoridades nacionales buscan prohibir el empleo de los trabajadores jóvenes menores de 18 años.

Por ejemplo, en Sri Lanka el Reglamento sobre Ocupaciones peligrosas, adoptado en 2010, prohíbe el empleo de los trabajadores jóvenes menores de 18 años en las minas y canteras; clubes nocturnos, bares donde se consumen bebidas alcohólicas o casinos; puertos y barcos; fábricas de ladrillos o baldosas; y en un número de otras ocupaciones (p. ej. las relacionadas con el uso de pesticidas; la manipulación de sustancias como el plomo, zinc, asbesto, cemento, mercurio, cromo, la producción de níquel o cadmio; el transporte y la venta de alcohol y tabaco; la fundición de metales y vidrio, etc.). Estas normas también contienen limitaciones para el levantamiento y transporte de cargas, en función del peso (8 kg para los hombres y 5 kg para las mujeres), las distancias (50 metros) y la duración (intervalos de al menos 3 minutos cada 10 minutos; sin superar las 4 horas al día).

Otras disposiciones que es importante consultar en la legislación nacional de SST son:

- restricciones relativas al trabajo para menores de 18 años (p.ej. trabajo nocturno, horas de trabajo, horas extras, etc.);
- disposiciones especiales para los menores de 18 años y extensiones para los menores de 21-24 años (p.ej. examen médico según los Convenios núm. 77, 78 y 124 y la Recomendación núm. 79 de la OIT);
- límites de exposición ocupacional y extensiones para los menores de 18 años y para otros grupos de edad (p.ej. nivel



Vea el Cuadro informativo: Tipos de trabajo que pueden ser incluidos entre los trabajos peligrosos en la unidad 2.2 para ejemplos de trabajos peligrosos.



Límites de exposición ocupacional



Riesgo

- de ruido, radiación);
- responsabilidades específicas de los empleadores respecto de trabajadores menores de 18 años (p.ej. impartir formación y llevar a cabo la supervisión, evaluar y controlar los riesgos que puedan enfrentar los trabajadores jóvenes, etc.); y
- exigencias de formación sobre SST incorporadas en la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP).



### Cuadro informativo: Responsabilizar a los empleadores para proteger a los trabajadores jóvenes de los riesgos

En el Reino Unido, el Reglamento de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (1999) exige que los empleadores garanticen que los trabajadores jóvenes que emplean no estén expuestos a riesgos a causa de:

- Falta de experiencia
- Falta de conocimiento de los riesgos existentes o potenciales
- Falta de madurez

Estas disposiciones implican claramente la responsabilidad del empleador de proporcionar la formación y la supervisión pertinentes.

### Marco institucional para abordar la SST de los trabajadores jóvenes

Lo ideal sería que un Perfil Nacional de SST proporcionara información exhaustiva sobre: la autoridad responsable de la SST; el consejo tripartito de SST; el instituto nacional de SST, si existe; las instituciones de formación de SST; y la función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Al disponer de este marco general como referencia, la evaluación puede abordar los aspectos específicos de la SST para los jóvenes, comenzando por saber si la Política Nacional de SST incluye disposiciones que se refieren específicamente a ellos.



Es fundamental identificar los ministerios y departamentos que se ocupan de los asuntos que afectan a los jóvenes (en particular en lo que se refiere al empleo, salud y educación de los jóvenes), de qué manera colaboran y si abordan las cuestiones relacionadas con la SST de los trabajadores jóvenes de manera significativa.

La evaluación debería además considerar si:

- la inspección laboral incluye a los trabajadores jóvenes como uno de sus objetivos prioritarios;
- los trabajadores jóvenes están representados por los sindicatos y cómo participan en sus procesos de toma de decisiones;
- las organizaciones de trabajadores han adoptado políticas y programas para responder a las necesidades de los trabajadores jóvenes, incluyendo la SST;
- las organizaciones de empleadores incluyen a los trabajadores jóvenes como un objetivo de sus programas;
- Las ONG y otras instituciones de la sociedad civil abordan la seguridad y salud de los jóvenes; y
- las organizaciones juveniles colaboran en cuestiones relacionadas con la SST, el empleo o la salud pública.



Organizaciones de empleadores



Organización de trabajadores



Organizaciones juveniles

## Educación, formación y sensibilización

Aún en los países que disponen de un marco reglamentario exhaustivo, los trabajadores jóvenes no conocen sus derechos en SST. La evaluación debería determinar si los jóvenes están informados y concientizados sobre los riesgos de las lesiones profesionales, incluyendo un examen de la educación formal en las escuelas. Para este fin, la evaluación debería establecer si la SST está incluida en los planes de estudio de la educación primaria, secundaria, la formación profesional y universitaria o si está planificada una formación profesional antes de que los estudiantes inicien la transición escuela-trabajo, por ejemplo, cuando comienzan una pasantía o el aprendizaje de un oficio.

A veces, la SST no es abordada durante la educación formal y es sólo cuando se incorporan al mundo del trabajo (si acaso)

que el nuevo empleado recibe información y formación sobre SST, junto con la formación requerida para realizar el trabajo. La evaluación debería revisar además si, y en qué medida, la empresa imparte formación sobre SST cuando el trabajador ingresa al trabajo.

Mientras que un Perfil Nacional de SST debería recopilar todos los datos relevantes sobre los programas y medidas de SST emprendidos por el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la evaluación puede examinar si esos programas se enfocan en los trabajadores jóvenes, tanto en términos de temas abordados, como de estrategias de comunicación diseñadas, a fin de incrementar el conocimiento y la sensibilización sobre la SST.

Por último, con frecuencia es de gran ayuda comprender qué canales y plataformas utilizan los jóvenes para buscar información y modelos de comportamiento. En este aspecto, las autoridades de comunicación nacional y los medios de comunicación pueden ser muy útiles para proporcionar esta información.

## 2.1.2 Análisis de las deficiencias

Una vez que la evaluación ha sido elaborada, los representantes tripartitos – incluidas las organizaciones de trabajadores jóvenes – deben tener la oportunidad de examinarla y formular sus observaciones. La validación de las conclusiones de la evaluación contribuye a desarrollar una idea común de la situación actual de la SST para los trabajadores jóvenes en el país.

En base a este entendimiento común de la situación actual de la SST para los trabajadores jóvenes, los representantes tripartitos pueden llevar a cabo lo que se conoce como un “análisis de las deficiencias”. En este análisis, el estado actual del sistema de SST se compara con un estado deseado o ideal. El examen de



Mandantes tripartitos



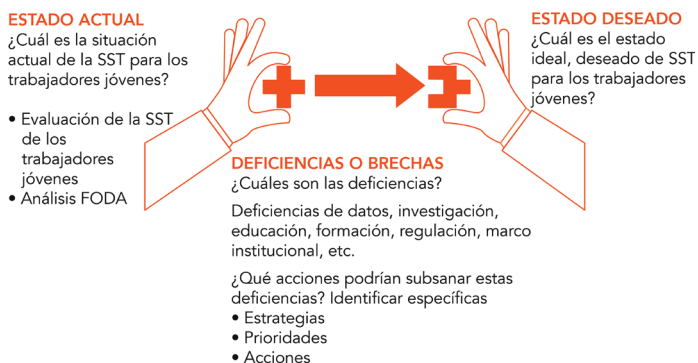
Organizaciones de  
trabajadores jóvenes





las deficiencias o las brechas entre el estado actual y el deseado ayuda a formular las estrategias específicas, prioridades y medidas para subsanarlas (ver la figura 5).

*Figura 5 Análisis de las deficiencias*



Este tipo de análisis de las deficiencias o análisis de brechas es una de las numerosas herramientas que pueden ser utilizadas para ayudar a identificar las acciones más apropiadas para promover y mejorar la SST para los trabajadores jóvenes.

Los representantes tripartitos deben tomarse el tiempo para reflexionar y alcanzar un consenso sobre la mejor manera de avanzar, para formular acciones concretas y realizables, incluyendo la asignación de las principales funciones y responsabilidades y la identificación de los recursos necesarios.

### Estado actual: Análisis de la evaluación y análisis de la situación (FODA)

Las conclusiones de la evaluación deben ser discutidas y analizadas por los actores relevantes en el marco formal del órgano consultivo tripartito nacional de SST o en un comité específico. Además de los representantes del gobierno, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, también deberían participar representantes de las instituciones y



La Hoja de trabajo 5 presenta un formato para tabular las conclusiones de la evaluación e identificar las conclusiones.



La hoja de trabajo 6 entrega una plantilla para realizar un análisis FODA.

asociaciones relacionadas con los trabajadores jóvenes o con la juventud. El objetivo principal de este debate debería ser examinar y alcanzar un consenso sobre las principales conclusiones de la evaluación. Después de esto, la discusión puede también abordar el análisis de la situación y de las deficiencias (presentado a continuación).

Una vez validada la evaluación, es posible realizar un análisis de la situación a fin de determinar el contexto nacional general en el cual la evaluación tiene lugar. Esto a menudo se realiza a través del análisis FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). Los componentes de un análisis FODA se presentan en la tabla a continuación, junto a las posibles preguntas para facilitar el análisis.

*Tabla 7 Comprender un análisis FODA*

Componente	Ejemplos de preguntas
<p><b>Fortalezas</b> son los aspectos en los cuales el sistema de SST tiene un buen desempeño, con un enfoque completamente inclusivo hacia los trabajadores jóvenes y sus necesidades. Las acciones necesarias para mejorar la implementación del Programa Nacional SST/Jóvenes pueden basarse en estos puntos fuertes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las fortalezas del sistema de SST?</li> <li>• ¿Cuáles son las fortalezas de los representantes tripartitos?</li> <li>• ¿Cuáles son las fortalezas de las organizaciones de trabajadores jóvenes?</li> <li>• ¿Con qué recursos contamos?</li> <li>• ¿De cuáles competencias y experiencia disponemos?</li> </ul>
<p><b>Oportunidades</b> son las condiciones externas favorables que contribuyen a fortalecer la SST de los trabajadores jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué oportunidades externas existen para mejorar la SST para los trabajadores jóvenes?</li> <li>• ¿Cuáles otros actores relevantes pueden ayudarnos?</li> <li>• ¿Estamos aprovechando plenamente las nuevas tecnologías?</li> </ul>

Componente	Ejemplos de preguntas
<p><b>Debilidades</b> son aspectos en los que el sistema de SST no tiene buen desempeño en relación con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. Las debilidades deben ser corregidas, cambiadas o interrumpidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué aspectos del sistema de SST no están funcionando bien o podrían mejorarse?</li> <li>• ¿Cuáles son las debilidades de los representantes tripartitos? ¿Cuáles son los puntos débiles del diálogo social y de la consulta adecuada a los actores relevantes? ¿Cuáles son debilidades de las organizaciones de trabajadores jóvenes? ¿De qué competencia técnica carecemos?</li> <li>• ¿Qué recursos nos faltan para mejorar efectivamente la SST para los trabajadores jóvenes?</li> </ul>
<p><b>Amenazas</b> son factores externos que podrían entorpecer o impedir los esfuerzos por fortalecer la SST para los trabajadores jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué obstáculos nos impiden mejorar la SST para los trabajadores jóvenes?</li> <li>• ¿Hay grupos que se oponen a la SST para los trabajadores jóvenes? ¿Cuáles y por qué?</li> </ul>

Tabla 8 Ejemplo de análisis FODA con foco en la SST para los trabajadores jóvenes

Análisis FODA		
	POSITIVO/ÚTIL para fortalecer la SST de los trabajadores jóvenes	NEGATIVO/PERJUDICIAL para fortalecer la SST de los trabajadores jóvenes
Origen INTERNO	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política nacional integral de SST.</li> <li>• Ratificación de los convenios de la OIT sobre la SST y el trabajo infantil pertinentes.</li> <li>• Estadísticas (desglosadas por sexo y edad) sobre accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales son publicadas todos los años para todos los sectores.</li> <li>• Buena gobernanza, clima político estable y buenos resultados económicos en continuidad con los programas de SST.</li> <li>• Las inspecciones son realizadas conjuntamente con los interlocutores sociales en los sectores donde existe un alto número de trabajadores jóvenes empleados.</li> <li>• Las organizaciones de trabajadores desean participar en el diálogo tripartito.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores jóvenes no están específicamente identificados en la legislación de SST.</li> <li>• No todos los actores relevantes perciben la importancia de la SST para los trabajadores jóvenes.</li> <li>• Carencia de inspectores del trabajo capacitados.</li> <li>• Las organizaciones de trabajadores jóvenes a menudo no están representadas en las discusiones tripartitas.</li> <li>• No hay un programa de investigación en SST.</li> <li>• Subregistro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.</li> </ul>



## Análisis FODA

Origen EXTERNO

**OPORTUNIDADES**

- Las organizaciones internacionales (p.ej. la OIT) han publicado un gran número de normas, reglamentos y directrices sobre SST para que los Estados miembros las adopten.
- Existencia de redes para las actividades y el intercambio de conocimientos en materia de SST.

**AMENAZAS**

- Extensa economía informal fuera del alcance del sistema nacional de registro y notificación.
- Nuevos inversionistas con poco o ningún compromiso hacia la SST.
- Estereotipos de género, sociales y culturales afectan injustamente a los trabajadores y las trabajadoras jóvenes.

El análisis FODA y los resultados de la evaluación ofrecen una imagen completa de la situación actual de la SST para los trabajadores jóvenes en el país. El análisis y la evaluación esencialmente responden a la pregunta: "¿Dónde nos encontramos en este momento?"

**Situación deseada**

A fin de definir las estrategias y acciones que efectivamente pueden mejorar la SST para los trabajadores jóvenes, es importante responder a la pregunta "¿Dónde deseamos estar?" Esta pregunta con visión de futuro ayuda a las partes interesadas a imaginar cómo sería una situación ideal.

La mejor manera de responder a esta pregunta es a través del intercambio de ideas sobre qué aspecto tendría un futuro mejor, uno en el cual los siguientes elementos sean una realidad: el marco nacional de SST incluye a los trabajadores jóvenes como una prioridad; las organizaciones de trabajadores jóvenes participan activamente para garantizar la SST de los trabajadores jóvenes; los trabajadores (incluidos los jóvenes), los empleadores y los funcionarios del gobierno conocen los problemas que enfrentan los trabajadores jóvenes en materia

de SST; el nivel de conciencia de la población en general sobre la importancia de la SST para los trabajadores jóvenes es alto; y mucho más. Una técnica útil para describir el estado deseado es completar la oración: “En un futuro mejor, la SST para los trabajadores jóvenes será abordada de manera eficaz a través de...”.

Una vez que el estado deseado ha sido descrito, puede compararse con el actual, a fin de identificar las deficiencias que deben ser abordadas.

### Subsanar las deficiencias

El último paso del análisis de las deficiencias tiene tres componentes:

- Primero, debería identificarse una estrategia general. Una estrategia indica la dirección a seguir para alcanzar el estado deseado. En la mayoría de los casos, la estrategia general tendrá como objetivo la mejora de la SST para los trabajadores jóvenes.
- Segundo, se deben identificar las deficiencias y las medidas adoptadas para subsanarlas. Las deficiencias ayudan a determinar las medidas necesarias para pasar del estado actual al deseado. Por ejemplo, una deficiencia podría ser “Falta de conocimiento y de competencias de SST entre los trabajadores jóvenes”, mientras que las medidas para abordar esta deficiencia podría ser “Impartir educación sobre SST en las escuelas” y “Diseñar campañas de sensibilización dirigidas a los jóvenes”.
- Tercero, las prioridades deben ser identificadas. Las prioridades reducen la lista de las acciones gestionables que pueden ser emprendidas por los actores relevantes que trabajan en la SST para los trabajadores jóvenes. Cuando se determinan las prioridades, los actores relevantes debe tomar en cuenta diversos factores, incluidos los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles, los sectores a los cuales dar prioridad, y el lapso de tiempo en el cual las acciones pueden ser logradas.



## 2.2 Diseño e implementación de acciones efectivas

Esta unidad presenta los diferentes tipos de acciones que se pueden llevar a cabo para promover la SST para los trabajadores jóvenes, así como un marco para estructurar y coordinar dichas acciones. Las acciones se derivan de la estrategia y las prioridades identificadas por los actores relevantes tras el análisis de la evaluación, tal como se describió en la unidad anterior (2.1). El formato presentado en esta unidad presupone que la estrategia, las prioridades y las acciones dirigidas a promover la SST para los trabajadores jóvenes están integradas en el Programa Nacional de SST y ayudan a apoyarlo. En cuanto al Programa Nacional de SST, la estrategia deberá contar con el respaldo de las máximas autoridades nacionales y adoptar los mismos criterios de selección de las prioridades (ver unidad 1.4.).

Para ser eficaz y sostenible, una estrategia nacional debe adoptar un enfoque sistemático, con diferentes niveles de acción (ver el Cuadro 9).

Tabla 9 Ejemplos de acciones a nivel macro, medio y micro

Nivel		Ejemplo de Acción
Nivel Macro	Nivel nacional	Capacitar a los inspectores de trabajo para que aborden las necesidades de los trabajadores jóvenes y de la SST.
Nivel Medio	Nivel sectorial	Elaborar un convenio colectivo para mejorar la SST de los trabajadores jóvenes en la minería.
	Nivel regional	Integrar la SST en los planes de estudio de la enseñanza secundaria.
Nivel Micro	Nivel local	Efectuar un proyecto de investigación con una universidad local para identificar los principales problemas de SST que enfrentan los trabajadores jóvenes.
	Nivel empresarial	Desarrollar un sistema de notificación para registrar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



Un enfoque sistemático es una forma de examinar de qué manera se relacionan entre sí los distintos aspectos de un sistema.

En el caso de las acciones macro, medio y micro, esto implica que las acciones están relacionadas entre sí, de alguna manera, a diferentes niveles.

Aunque el enfoque más generalizado es hacer que las acciones nacionales se extiendan a los niveles regionales y locales, a veces la administración local desarrolla métodos, herramientas y procesos innovadores, los cuales son validados, mejorados si es necesario, compartidos con otros organismos y, en última instancia, adoptados a nivel nacional.

En coordinación con las acciones nacionales (el nivel macro), podrían concebirse actividades a nivel regional descentralizado, o en sectores económicos seleccionados (el nivel medio); a nivel micro, una empresa, una escuela o instituciones locales podrían ser el objetivo de una acción crucial, con el fin de desarrollar prácticas piloto para ser difundidas, a posteriori, en los niveles macro o medio. Tener una visión de los diferentes niveles de acción y asegurar un mecanismo de coordinación eficaz ayudará a maximizar el impacto de la estrategia.

El marco para estructurar y coordinar las acciones, se presenta en **la Hoja de trabajo 12** de la Guía de acción del Módulo 2.



Antes de completar el marco, es importante leer los diferentes tipos de acciones que se presentan a continuación (unidades 2.2.1 a 2.2.5 y 2.3) e identificar las acciones más efectivas a realizar (utilizando **las Fichas de trabajo 8, 9, 10 y 11**).

## ¿Qué sucede si mi país no tiene una estrategia nacional de SST para los trabajadores jóvenes? ¿Puedo probar las acciones descritas en esta unidad?

Lo ideal es que las acciones de esta unidad se realicen como parte de una estrategia nacional más amplia de promoción de la SST para los trabajadores jóvenes. Sin embargo, puede haber países en los que no existe una estrategia a nivel nacional. En dichas situaciones, las acciones que se enumeran a continuación pueden igualmente ser adoptadas por empresas específicas o en sectores diferentes. Si este es el caso, los resultados de estas acciones deben comunicarse a la autoridad competente en materia de SST, a fin de compartir las buenas prácticas.

### 2.2.1 Considerar la situación socioeconómica

La situación socioeconómica de los jóvenes descrita en la evaluación proporcionará información sobre los sectores y tipos de trabajo con alta presencia de trabajadores jóvenes, considerando las constantes diferencias en la distribución de las mujeres y los hombres en el mercado laboral.

Al diseñar la estrategia y el plan de acción, los responsables de la toma de decisiones deben decidir a qué sector(es) se dirigirán. Para evitar la dispersión excesiva de los recursos disponibles, se sugiere que los esfuerzos comiencen en algunos sectores con alto predominio de trabajadores jóvenes. En función de los resultados obtenidos de estas acciones, se pueden seleccionar otros sectores.





La Hoja de trabajo 8 presenta un marco para mejorar los datos y la investigación.

## 2.2.2 Mejorar los datos y la investigación sobre la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes

La evaluación nacional puede haber detectado lagunas en los datos disponibles sobre SST y en los estudios interpretativos que revisan los datos recopilados. En tal caso, la mejora de los datos cuantitativos y cualitativos y la investigación sobre SST para los trabajadores jóvenes debería ser un elemento clave de la estrategia nacional. Esto incluye la efectiva recopilación y utilización de datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desglosados por edad, sexo y sector de actividad económica.



Estudios interpretativos



Datos cualitativos y cuantitativos



Notificación



Registro



Trabajo doméstico

### Mejorar el Sistema nacional de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Dado que el principal objetivo de toda estrategia de SST (en general y para los trabajadores jóvenes) es reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de todos los trabajadores, es esencial obtener datos precisos, oportunos y representativos. Para ello, es indispensable contar con un sistema nacional exhaustivo de registro y notificación de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

Este sistema debería abarcar todos los sectores, empresas y trabajadores, independientemente de su situación laboral. Los trabajadores jóvenes a menudo trabajan bajo formas de empleo transitorias, como los trabajadores por contrato, los trabajadores en solitario, los trabajadores autónomos, los independientes, los pasantes, los aprendices, los trabajadores móviles y los teletrabajadores. Se necesitan nuevos mecanismos para impulsar a estos grupos de trabajadores, a menudo



desorganizados, a que notifiquen oportunamente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a los empleadores, a los centros de salud y a las autoridades nacionales. Los dos sectores que con frecuencia se encuentran mayormente excluidos del sistema son el trabajo doméstico y la agricultura, los cuales emplean a un gran número de trabajadores jóvenes. Mejorar la cobertura de los sistemas de accidentes e incapacidad otorga a los trabajadores un mayor incentivo para denunciar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, permitiendo, a su vez, poner en práctica mejores medidas de prevención.

### **Cuadro informativo: Comprender los riesgos que enfrentan los trabajadores domésticos - Cómo perciben la SST las mujeres jóvenes que realizan trabajo doméstico en India**



Un estudio reciente realizado en Delhi analizó las experiencias y percepciones de las jóvenes trabajadoras domésticas sobre su salud y bienestar en relación con su trabajo. Las principales preocupaciones en materia de salud indicadas por las jóvenes trabajadoras domésticas fueron las siguientes:

1. Comida y agua. El hambre y la sed pueden causar incidentes y lesiones cuando las niñas se sienten cansadas, exhaustas o agotadas.
2. Dolor y lesiones corporales. Por ejemplo, las niñas sufrían dolor en el cuello por trabajar en superficies altas; dolor en los hombros después de levantar objetos pesados repetidamente; dolor de espalda después de estar en cuclillas y doblarse durante períodos prolongados mientras lavaban la ropa o fregaban los pisos; dolor en las piernas y rodillas por arrodillarse mientras limpiaban; dolor en los brazos, las manos y los dedos por lavar la ropa a mano; y dolor en los pies y los talones por estar de pie o sentadas durante muchas horas mientras realizaban las tareas.
3. Reacciones dermatológicas y alérgicas. La exposición regular al polvo, a los productos químicos y a los productos



Recursos adicionales sobre registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

- Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
  - Lista de enfermedades profesionales
- Recomendación 2002 (núm. 194).
  - Repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (1996).
- Sistema nacional de registro y notificación de enfermedades profesionales. Guía práctica de la OIT (2013).
  - Mejora de la presentación de informes nacionales, recopilación de datos y análisis de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (2012).

de limpieza abrasivos, a menudo les causaba náuseas, dolor de cabeza y dificultad para respirar.

4. Abuso verbal, físico y sexual. Los empleadores suelen acosar a las niñas verbalmente e infligirles castigos corporales, como golpearlas o abofetearlas, en respuesta a lo que las niñas a menudo perciben como infracciones menores (p. ej., llegar tarde, romper algo accidentalmente, etc.). Las trabajadoras domésticas denunciaron acoso sexual y violación. En particular, las trabajadoras que no viven en la vivienda del empleador denunciaron acoso sexual por parte de miembros de la comunidad durante su trayecto al trabajo.
5. Salud menstrual. Las trabajadoras domésticas jóvenes estaban preocupadas por el estigma, así como por la higiene menstrual debido a las dificultades para acceder a los productos de este tipo. La menstruación también hizo más difícil y fatigosa la realización de sus tareas (en particular las que requieren agacharse y ponerse en cuclillas). La menstruación ha sido una preocupación de salud relativamente desatendida, a pesar de ser una preocupación significativa (y regular) para las trabajadoras domésticas jóvenes.

Fuente: SWiFT Research Briefing Note (India Briefing Note No. 4 Diciembre 2018: Young Female Domestic Workers Perceptions of Health and Safety). (Jóvenes trabajadoras domésticas, Percepciones de salud y seguridad) Conclusiones: Svensson, J. (2018). Young Domestic Workers: A Qualitative Study on the Health and Wellbeing of Girls Working in Households in Delhi (Jóvenes trabajadoras domésticas: Estudio cualitativo sobre la salud y el bienestar de las niñas que trabajan en los hogares de Delhi). Tesis de doctorado, London School of Hygiene & Tropical Medicine.

La recopilación de datos no es sólo responsabilidad de los gobiernos. Los empleadores y los trabajadores tienen un papel importante que desempeñar. La legislación nacional suele exigir a los empleadores que registren con precisión los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y los notifiquen a las



autoridades competentes. La notificación de enfermedades y lesiones profesionales es, en primera instancia, obligación legal de los empleadores. Esto nos ayuda a comprender mejor cómo todos los trabajadores – incluidos los jóvenes – se ven afectados por estos eventos y a identificar los riesgos asociados, con el objetivo de desarrollar medidas de prevención adecuadas y específicas. Los trabajadores deben informar a su supervisor de cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como de cualquier situación que consideren que represente una amenaza para su salud o la de sus compañeros de trabajo o un peligro inminente y grave para la vida. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden recopilar y compartir información y experiencia con sus trabajadores, en particular con los trabajadores jóvenes, sobre accidentes, lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo con los trabajadores. Las universidades, las ONG y las organizaciones juveniles también pueden cooperar en la recolección y el análisis de datos.



Denuncias

Los empleadores y los trabajadores pueden utilizar los informes electrónicos, si están disponibles (a través de Internet, aplicaciones para teléfonos inteligentes, etc.). Esto puede ser particularmente eficaz para llegar a los trabajadores jóvenes que están familiarizados con el uso de la tecnología y presenta varias ventajas (por ejemplo, intercambio rápido de datos en tiempo real; más fácil de aplicar y más económico que los informes impresos; los registros tienen la potencialidad de introducirse directamente en bases de datos, etc.). Si se utiliza la notificación electrónica, deben adoptarse medidas de privacidad suficientes para garantizar que los datos de los trabajadores se mantengan seguros, privados y confidenciales.



Autoridad competente

En función del contexto nacional, la autoridad competente puede desarrollar y ejecutar una serie de actividades en colaboración con los interlocutores sociales y las organizaciones antes mencionadas; por ejemplo, elaborando formularios y procedimientos sencillos y estandarizados y evitando el uso de un vocabulario técnico que los usuarios no puedan entender fácilmente.



Incidente



### Actividad: Estudio de caso – Desarrollando un sistema en línea de notificación de accidentes

Esta actividad está dirigida principalmente a los funcionarios gubernamentales, organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a trabajadores jóvenes.

Las estadísticas de cada país indican que los trabajadores jóvenes no denuncian los accidentes de trabajo con la misma frecuencia que los trabajadores de más edad. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores se reúnen con el Ministerio de Trabajo y conjuntamente acuerdan desarrollar y poner a prueba un sistema en línea de notificación de accidentes de trabajo. Utilizando la siguiente tabla, enumere las diferentes preguntas que haría sobre la aplicación, dependiendo de si la diseñó o la utilizó, como trabajador joven.

#### Como alguien que diseña la aplicación:

- ¿Quién utilizará el sistema? ¿Puede ser aplicado a todos los sectores/industrias, o solo unos pocos?
- ¿Qué información necesita introducir el usuario?
- ¿Cómo se medirá el éxito del proyecto piloto?
- ¿Qué datos desglosados por sexo recopilará la aplicación?

#### Como trabajador joven que utiliza la aplicación:

- ¿Cómo se mantendrá la confidencialidad de mi información?
- ¿Cómo mi contribución marcará la diferencia?
- ¿La aplicación me ayudará a aprender sobre SST?



---

Otras preguntas:

---

Nota: Esta actividad se basa en un sistema de información utilizado en Filipinas que fue desarrollado por el Departamento de Trabajo y Empleo y la Comisión de Indemnización de los Trabajadores.



Se pueden elaborar materiales específicos de concientización dirigidos a los trabajadores jóvenes para abordar el problema de la falta de denuncias por parte de este grupo. En la formación inicial para el personal recién contratado, así como para los pasantes y aprendices, debe incluirse información sobre los requisitos legales en materia de reporte, registro y notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sobre los deberes y derechos de los trabajadores en esta materia.

Deben imponerse sanciones por no denunciar o subdenunciar las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, ya que una notificación deficiente limitará la utilidad de los datos y afectará negativamente al valor de cualquier política que se base en tales datos incompletos y potencialmente engañosos. Los datos incompletos sobre accidentes y enfermedades influyen negativamente en la prevención eficaz de la SST.



Formación inicial



## Organizar y realizar encuestas para recopilar datos sobre trabajadores jóvenes y SST

Las encuestas personalizadas no sólo pueden recopilar datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también analizar cuestiones relacionadas con la SST. Debido a que el costo de realizar encuestas a gran escala es considerable, es posible incluir preguntas relacionadas con la SST en las encuestas nacionales de la salud o de la población laboral activa. Estas encuestas generales también registran datos personales que facilitan un análisis desglosado por edad y sexo; y a menudo contienen otros datos (urbanos o rurales, sectoriales, de ubicación, de situación migratoria, etc.) que son útiles para analizar la situación de los jóvenes trabajadores y para detectar problemas transversales.



Estudio CAP

Para comprender mejor la situación de la SST a la que se enfrentan los trabajadores jóvenes en el país (o en un sector específico), puede realizarse una encuesta sobre Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) sobre la SST. Este tipo de encuesta puede ser útil para analizar los riesgos a los que se exponen, identificando brechas de conocimientos, actitudes y creencias comunes. También puede servir de referencia para evaluar los cambios en los conocimientos, las actitudes y las prácticas de los grupos objetivos, tras la aplicación de la estrategia.



### Cuadro informativo: Encuesta de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP)

**El conocimiento** es la conciencia de los encuestados sobre la SST. Esto incluye el conocimiento de la SST en general, los derechos sobre SST, su capacidad para identificar los peligros y las formas de prevenir la exposición a ellos; las políticas y programas de SST a nivel nacional y de empresa; y la aplicación y el cumplimiento de la SST.

**Las actitudes** son los puntos de vista y opiniones de los encuestados sobre la SST, así como la importancia del





cumplimiento de la SST, la susceptibilidad a los peligros de SST, los beneficios del cumplimiento de la SST, los obstáculos para su cumplimiento, y la motivación para adherirse a prácticas de trabajo seguras y saludables. En este sentido, las actitudes están interrelacionadas con el conocimiento, las creencias, las emociones y los valores de los encuestados y pueden ser positivas, negativas o neutrales.

**Las prácticas** son los comportamientos y acciones reales relacionadas con la SST de los encuestados, como la decisión de utilizar equipos de protección personal (EPP), la vigilancia de las máquinas u otras medidas de precaución.

## Efectuar investigaciones sobre trabajadores jóvenes

En base a las brechas de conocimiento identificadas inicialmente en la evaluación, una acción potencial podría ser la realización de investigaciones específicas sobre la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes en materia de SST. Los resultados de la investigación deben compartirse ampliamente y utilizarse para orientar las políticas y programas de SST.

La investigación puede explorar la relación entre el aumento de los riesgos de SST y los jóvenes, teniendo en cuenta las múltiples transiciones que experimentan los jóvenes (por ejemplo, de la escuela al trabajo, de la juventud a la edad adulta). Una buena investigación debe adoptar un enfoque multidimensional e integral, examinando los factores de riesgo específicos de los trabajadores jóvenes y sus condiciones de trabajo, la organización del trabajo y las características del lugar de trabajo.

Otra área de investigación son los aspectos sociales, emocionales y motivacionales en un contexto laboral específico, a fin de avanzar en la comprensión de la relación entre la edad y la cultura de seguridad. Esta investigación puede mostrar cómo los sistemas de gestión de la SST y las evaluaciones de riesgos pueden incluir los factores de riesgo específicos a los que se enfrentan los trabajadores jóvenes.



Un número cada vez mayor de agencias e instituciones de SST están estudiando a los trabajadores jóvenes. Según una encuesta de la OIT en 2017, realizada a 78 agencias, instituciones, centros de investigación y universidades sobre SST, el 62,8% considera que los trabajadores jóvenes constituyen un ámbito relevante para la investigación sobre SST. Más del 20% considera a los trabajadores jóvenes como una alta prioridad para la investigación sobre SST.



Evaluación de riesgos

Los estudios que muestren pruebas de los costos socioeconómicos atribuibles a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales de los trabajadores jóvenes pueden ser útiles para persuadir a los gobiernos y a los interlocutores sociales para que aborden seriamente la problemática y movilicen los recursos necesarios.



Sistema de gestión de la SST

Las investigaciones relevantes sobre SST pueden presentarse en talleres o consultas tripartitas, o de más partes, para asegurar su difusión a una amplia audiencia y para captar un conjunto diverso de perspectivas.



### **Buena práctica: Estudio sobre la tasa de lesiones de los trabajadores jóvenes en las aldeas artesanas de Vietnam**

Gracias al apoyo del proyecto SafeYouth@Work, el Ministerio de Salud en colaboración con el Ministerio del Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales (MOLISA) e institutos de investigación realizó dos estudios: una Evaluación sobre la tasa de lesiones y enfermedades relacionadas con la SST de los trabajadores jóvenes y otros grupos en determinadas aldeas artesanas en la provincia de Hung Yen, Vietnam; y un Análisis de las lesiones relacionadas con el trabajo entre los trabajadores jóvenes.

Los informes contienen datos desglosados por edad sobre la tasa de lesiones de los trabajadores jóvenes, comparada con otros grupos de trabajadores, destacando la situación actual de la SST en las aldeas artesanas. Asimismo, ofrecen información sobre los conocimientos, actitudes y comportamiento de los trabajadores jóvenes en lugares de trabajo informal. El análisis contribuye de manera significativa a cubrir las brechas de información sobre SST de los trabajadores jóvenes en el país, proporciona a los ministerios correspondientes evidencias sobre las lesiones de los jóvenes a nivel nacional y formula recomendaciones concretas al gobierno y a los actores relevantes para mejorar la protección de los trabajadores jóvenes.



## Difusión de estadísticas y estudios de la SST sobre los trabajadores jóvenes

Las estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deben ser publicadas anualmente. En estas se debe incluir la tasa de frecuencia, la tasa de incidencia y la tasa de gravedad, calculadas en función de las grandes divisiones de actividad económica, ocupación, edad, sexo y grupos vulnerables específicos (p.ej. estatus de migración). Los datos deben ser compartidos con los órganos tripartitos y los actores relevantes y ser usados para definir las prioridades, diseñar y implementar medidas de prevención y evaluar el impacto en todos los niveles.

Los datos y la investigación pueden ser utilizados para diferentes propósitos. Por ejemplo, para llamar la atención de los medios sobre un problema, favorecer el compromiso de los colaboradores nacionales, informar al público en general y a los jóvenes sobre los principales desafíos de la OSH para los trabajadores jóvenes y para desarrollar programas de educación y formación para trabajadores jóvenes.



Tasa de frecuencia



Tasa de incidencia



Tasa de gravedad

## 2.2.3 Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes a través de la legislación de SST

Es probable que la evaluación haya identificado la necesidad de reforzar las leyes y reglamentos, a fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes.

El proceso de elaborar o examinar las leyes y reglamentos en materia de SST debe involucrar siempre a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También es importante garantizar la coherencia con las normas internacionales del trabajo pertinentes (ver en la Introducción) y que las leyes sean claras, inequívocas, bien organizadas, armonizadas y ejecutables.



La Hoja de trabajo 9 presenta un marco para abordar las leyes y reglamentos de SST.



## Cuadro informativo: Buena práctica – Mejorar los datos sobre la SST en Argentina

En Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), es el órgano nacional a cargo de:

- garantizar el cumplimiento de las normas de SST;
- garantizar que se otorguen las prestaciones médico asistenciales en caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales; y
- promover la prevención para conseguir ambientes de trabajo seguros y saludables.

Desde 2016, la SRT ha implementado diversas medidas para mejorar los datos de SST, entre ellas:

1. Establecimiento de principios orientadores para la producción de estadísticas y la adopción de un acuerdo de cooperación con el Instituto Nacional de Estadística, para la colaboración, asistencia técnica y formación relacionada con la recopilación, elaboración, utilización, análisis y presentación de estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
2. Publicación de nuevos productos estadísticos con periodicidad mensual, trimestral y anual.
3. Diseño de un micrositio (alojada en el sitio web de la SRT), para la publicación de datos sobre la cobertura, precios y reclamaciones de seguros en relación a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
4. Realización de la segunda Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) en 2018. La encuesta incluyó datos desglosados por sexo y edad de trabajadores dependientes, trabajadores informales, trabajadores independientes y empleadores de diferentes sectores.

La legislación de SST debería proteger la salud física y mental de los trabajadores, incluidos los numerosos jóvenes que trabajan en la economía informal. Extender los derechos en materia de SST para los trabajadores en la economía informal es una manera eficaz de proteger a los trabajadores jóvenes, así



como lo son las estrategias dirigidas a promover la transición del empleo informal al formal. Al hacer frente a estos desafíos, los Estados Miembros pueden guiarse por la Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la formal (núm. 204), adoptada en 2015.

## Elaborar una lista de trabajos peligrosos prohibidos para trabajadores menores de 18 años

Todos los Estados miembros de la OIT deberían respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales contenidos en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la OIT, el cual exige a los Estados adoptar medidas inmediatas y eficaces dirigidas a garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil. El Convenio exige a la autoridad nacional competente, en consulta con los interlocutores sociales, elaborar una lista de trabajos peligrosos, tomando en cuenta los criterios de la Recomendación núm. 190. El desarrollo correcto de esta lista hace necesario la aplicación cuidadosa de conocimientos sobre la SST. Este proceso exige la aplicación de los principios y la metodología en materia de SST, a fin de determinar los sectores, ocupaciones y agentes peligrosos.

## ¿Mi país dispone de una lista de trabajos peligrosos?

Para saber si su país dispone o no de una legislación que aborda el trabajo infantil peligroso, visite este sitio: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\\_lang=en&p\\_count=104830&p\\_classification=04.01&p\\_classcount=184](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_count=104830&p_classification=04.01&p_classcount=184). Para las listas de los peligros más comunes que enfrentan los trabajadores jóvenes, referirse a las fichas de datos en el Apéndice 6.



Trabajo infantil



Para más información sobre cómo elaborar una lista de trabajos infantiles peligrosos ver: [https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_200893/lang-es/index.htm/](https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_200893/lang-es/index.htm/).





Control de riesgos



Vigilancia de la salud  
de los trabajadores



## Incluir disposiciones especiales para proteger mejor a los trabajadores jóvenes en las leyes y normas de SST

Numerosos marcos jurídicos de SST exigen que los empleadores adopten sistemas de gestión de la SST dirigidos a prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de todos los trabajadores, a través de una serie de actividades (p.ej. evaluación y control de los riesgos, formación e información, vigilancia de la salud de los trabajadores, planificación de emergencias, investigación sobre accidentes, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, etc.). Si esta es la situación de su país, es importante garantizar que estas actividades abarquen efectivamente a todos los trabajadores, independientemente de la forma de contrato, y que este sistema se extienda a todos los sectores.

### Cuadro informativo: Normas sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes

En la Unión Europea, la Directiva 94/33/CE del Consejo (relativa a la protección de los trabajadores jóvenes en el trabajo) incluye disposiciones relativas a:

Las obligaciones generales de los empleadores, tales como:

- Protección de la seguridad y la salud de los jóvenes;
- Evaluación de los riesgos relativos al trabajo de los trabajadores jóvenes;
- Evaluación y vigilancia de la salud de los jóvenes;
- Información para los jóvenes y para los representantes legales de los menores acerca de los posibles riesgos para su salud y seguridad;
- Tipos de empleo que no deben ser realizados por los trabajadores jóvenes, como los que superan sus capacidades físicas o psicológicas, o trabajos que impliquen la exposición nociva a sustancias peligrosas; y
- Horarios de trabajo, trabajo nocturno, períodos de descanso, descanso anual y pausas.



En Chile, el Decreto núm. 50 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aborda la protección de los niños y de los jóvenes. Según el Artículo 5, el empleador que contrata un adolescente debe cumplir estrictamente con la obligación de:

- Informar y formar al trabajador adolescente sobre los riesgos laborales,
- Controlar que el trabajador adolescente ponga en práctica los procedimientos seguros, según la formación recibida; y
- Evaluar el trabajo que el trabajador adolescente desempeñará antes de que él/ella comience a trabajar y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo.

A fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes, pueden incluirse exigencias especiales para los empleadores en las leyes y normas nacionales de SST. Por ejemplo, disposiciones específicas en relación a la formación e información sobre SST que los empleadores deben impartir al contratar un nuevo trabajador o un aprendiz.

En base a datos actualizados y a la literatura científica a nivel nacional e internacional, deben establecerse límites específicos de exposición ocupacional para los peligros biológicos, químicos y físicos para los trabajadores jóvenes, en particular para los adolescentes de ambos sexos, teniendo en cuenta su etapa de desarrollo físico. Por ejemplo, según el Convenio de la OIT sobre la protección contra las radiaciones núm. 115, deben fijarse niveles adecuados para los trabajadores menores de 18 años que estén directamente ocupados en trabajos con radiación.

Otra disposición importante para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes es la prestación de exámenes médicos. En conformidad con las normas de la OIT, el empleo de jóvenes menores de 18 años debe estar sujeto a exámenes médicos periódicos a intervalos no superiores a un año. Sin embargo, la preocupación de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes no debería limitarse a los menores de



Estudio  
epidemiológico



Peligro

18 años. Debería considerarse la extensión de los exámenes médicos y reexaminación para comprobar la idoneidad para el empleo hasta, al menos, los 21 años de edad en todas aquellas ocupaciones que involucran altos riesgos para la salud (p.ej. minería, el trabajo en hospitales, etc.), así como cualquier otra ocupación en la cual la naturaleza de los peligros muestre la necesidad de una vigilancia médica efectiva.



### **Cuadro informativo: Instrumento de la Comunidad Andina de la SST**

Este instrumento exige a los empleadores realizar una evaluación del puesto de trabajo antes de incorporar a niños y adolescentes en el lugar de trabajo; determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo; y adoptar las medidas preventivas necesarias para hacer frente a los riesgos en el lugar de trabajo. Los empleadores son responsables de que se les practiquen a los niños y adolescentes trabajadores exámenes médicos preocupacionales, como también periódicos. Cuando los jóvenes mayores de 18 años, pero menores de 21, realicen trabajos considerados insalubres o peligrosos, los exámenes médicos anuales deberían efectuarse hasta los 21 años. Los exámenes deben ser practicados por un médico especialista en salud ocupacional y los resultados deben ser informados a sus padres o representantes.



Economía informal

Las disposiciones especiales dirigidas a proteger mejor la seguridad, la salud y la moral de los trabajadores jóvenes también pueden dirigirse a mejorar sus condiciones de trabajo a través de exigencias mínimas, en lo que se refiere a la organización del horario de trabajo tales como:

- prohibición del trabajo nocturno;
- limitación máxima de duración de la jornada laboral;
- concesión de períodos de descanso diario, semanal y anual adecuados; y
- garantía de que el horario de trabajo no afecte negativamente la capacidad de recibir educación.





## Promover el cumplimiento de la legislación sobre SST para proteger mejor a los trabajadores jóvenes

El cumplimiento de la legislación sobre SST supone que las leyes escritas sean aplicadas en la práctica. Por lo tanto, la estrategia debería incluir acciones para mejorar el cumplimiento de las leyes y normas nacionales. Estas acciones pueden estar dirigidas a diferentes destinatarios, incluidos el sistema judicial, los inspectores del trabajo, los empleadores y sus asociaciones, las organizaciones de trabajadores, los trabajadores jóvenes, las asociaciones juveniles y el sistema de educación.

Si la evaluación identifica una falta de conocimiento sobre las disposiciones vigentes, la estrategia puede centrarse en esta deficiencia y planificar una iniciativa de información y sensibilización, utilizando diferentes medios y canales según los diversos destinatarios (empleadores, organizaciones de trabajadores, trabajadores jóvenes, escuelas, ciudadanos). Para ser eficaz, la iniciativa debería abordar los niveles nacional, regional, local y empresarial.

En el contexto de la información y la sensibilización sobre la legislación de SST, pueden ser concebidas un número de actividades, por ejemplo:

- divulgar la información sobre las disposiciones legales a través de campañas, medios de comunicación, folletos y sitios web;
- desarrollar herramientas y directrices para informar a los empleadores sobre la SST y los trabajadores jóvenes;
- desarrollar herramientas y directrices para informar a los trabajadores jóvenes sobre sus derechos en el trabajo, incluidos los relacionados con la SST;
- proporcionar a los empleadores servicios de formación y asesoramiento sobre los requisitos legales y cómo cumplir con la ley;
- proporcionar herramientas y formación a la administración laboral/SST y a las agencias del gobierno locales respectivas, para apoyar la aplicación de las normas de SST para los jóvenes;



Para cada una de las actividades indicadas, un enfoque con perspectiva de género debería considerar el impacto de estas actividades sobre los hombres, las mujeres, los niños y las niñas.

- proporcionar formación y orientación a los inspectores del trabajo sobre las disposiciones legales relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes y sobre cómo promover y controlar su cumplimiento; y,
- dar a conocer los casos de incumplimiento grave de los requisitos de SST, destacando los costos para la salud y seguridad de los trabajadores, y las sanciones o penas impuestas.

En estos esfuerzos, es importante destacar que mejorar el cumplimiento de los requisitos de SST para proteger a los trabajadores jóvenes mejorará la SST para todos los trabajadores.



### Cuadro informativo: Guías de las mejores prácticas respecto a los trabajadores jóvenes del Ombudsman del Trabajo Justo de Australia

- La **Guía del empleador para contratar a trabajadores jóvenes** explica lo que un empleador debe decir a un trabajador joven al comienzo de su relación de trabajo, refuerza la importancia de la seguridad y salud para los trabajadores jóvenes, y subraya la importancia de garantizar que no se produzcan situaciones de intimidación en el lugar de trabajo.
- La **Guía para los trabajadores jóvenes** se centra en los derechos, facultades y responsabilidades de los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo.



## 2.2.4 Fortalecer el marco institucional de la SST para los trabajadores jóvenes. Abordando la SST para los trabajadores jóvenes

El perfil nacional de SST (ver Unidad 1.3) y la evaluación describen el marco institucional general, así como identifican cualquier deficiencia en el sistema. El fortalecimiento del marco institucional abordando la SST para los trabajadores jóvenes ayuda a subsanar esas deficiencias.

Si la SST para los trabajadores jóvenes ha de ser una prioridad nacional, deben asignarse recursos adecuados (humanos, financieros y técnicos) a las instituciones correspondientes, para permitirles abordar el problema. La coordinación entre los diferentes órganos también debe ser reforzada, las autoridades nacionales responsables de la SST deben asumir el papel directivo, con el apoyo del órgano nacional tripartito de SST.

### Desarrollar las capacidades para responder a las necesidades de los trabajadores jóvenes

Una deficiencia común es la falta de conocimientos y herramientas para responder a las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST de manera más eficaz. Por lo tanto, el fortalecimiento de la capacidad institucional de los diferentes órganos es un primer paso para subsanar esta deficiencia.

Los procedimientos, herramientas, directrices y formación sobre la manera de abordar la SST para los trabajadores jóvenes son beneficiosos para las principales instituciones y órganos involucrados, incluidos la autoridad nacional responsable de la SST, las instituciones de SST a niveles nacional y subnacional,



La Hoja de trabajo 10 presenta acciones para fortalecer el marco institucional.

el Consejo Tripartito de SST y el Instituto Nacional de SST. Además, estos instrumentos también pueden estar dirigidos a los inspectores del trabajo, los empleadores y sus asociaciones, los trabajadores y sus organizaciones, las ONG y las asociaciones juveniles.



Cultura de prevención  
en materia de SST

Desarrollar una nueva capacidad institucional en materia de SST para los trabajadores jóvenes debería idealmente comenzar desde una perspectiva común. A través del diálogo social y decisiones prudentes sobre las prioridades políticas y los puntos de partida, es posible construir una visión común para hacer frente a los déficits de SST entre las principales instituciones, para cambiar la narrativa hacia una cultura de prevención y un foco en los trabajadores jóvenes y vulnerables.





## Actividad: Identificando las necesidades de desarrollo de competencias

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

Suponga que forma parte de una organización de trabajadores jóvenes y está interesado en fortalecer su capacidad respecto del conocimiento de las condiciones de SST de los trabajadores jóvenes. Identifique cuáles podrían ser sus necesidades de desarrollo de capacidades y además considere de qué manera su organización podría ayudar a fortalecer la capacidad de otra organización o grupo.

¿Qué necesita su organización?

*Por ejemplo: conocimientos sobre la legislación y las normas en materia de SST, competencias sobre sensibilización, competencias sobre cómo incentivar la participación de los trabajadores jóvenes en las cuestiones relacionadas con la SST, etc.*

¿Qué puede ofrecer su organización?

*Por ejemplo: opiniones de los jóvenes sobre las cuestiones de SST, una red amplia de trabajadores jóvenes, etc.*





## Fortaleciendo la inspección del Trabajo para proteger la SST de los trabajadores jóvenes

La inspección del trabajo debe ser una parte central de cualquier estrategia nacional dirigida a promover la SST para los trabajadores jóvenes. Los trabajadores jóvenes deben ser identificados como una meta prioritaria y los inspectores del trabajo deben disponer de los conocimientos, competencias, recursos y autoridad para promover y garantizar el cumplimiento.



Como se mencionó en la unidad 1.2., la inspección del trabajo tiene tres funciones: garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales, identificar deficiencias en la legislación y suministrar información y asesoramiento técnico a los empleadores y a los trabajadores acerca de los medios más eficaces de cumplir con las disposiciones legales.

Por ejemplo, la eliminación del trabajo infantil es parte rutinaria del trabajo de todos los inspectores laborales. Durante las visitas de inspección, los inspectores del trabajo deben ser capaces de reconocer y abordar cualquier situación de trabajo infantil, incluido el trabajo infantil peligroso. Este enfoque evalúa si el riesgo de trabajo está relacionado con las circunstancias del trabajo y recomienda medidas para suprimir dichas condiciones y hacer que el trabajo sea seguro para los trabajadores jóvenes o garantizar que los trabajadores jóvenes no estén expuestos a esos riesgos.

De manera similar, a fin de promover la SST para los trabajadores jóvenes (incluidos los mayores de 18 años), es necesario un enfoque común que involucre a los inspectores y funcionarios de los Ministerios de Educación, los servicios sociales y de salud, así como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, los docentes, las ONG, la comunidad y la familia. Los inspectores del trabajo deben ofrecer orientación a los empleadores y a los jóvenes emprendedores sobre cómo proteger a los trabajadores jóvenes de los peligros y riesgos de la SST en sectores y contextos caracterizados por la presencia de un gran número de trabajadores jóvenes.

Para lograrlo, podrían mostrar la relación positiva entre las buenas prácticas de SST y la productividad, destacando los costos sociales y económicos del trabajo inseguro y las ventajas competitivas de los lugares de trabajo seguros y saludables,



especialmente en lo que se refiere a los trabajadores jóvenes. Muchas de las herramientas y enfoques utilizados para combatir el trabajo infantil son altamente pertinentes para mejorar la SST para los trabajadores jóvenes.

Los inspectores del trabajo deben además apoyar la capacidad de las organizaciones de trabajadores más representativas con el objetivo de abordar mejor las cuestiones de seguridad y salud, en particular de los trabajadores jóvenes y los trabajadores vulnerables; y de promover el diálogo social y la cooperación con los interlocutores sociales sobre estos temas.

Para llevar a cabo estas tareas, los inspectores del trabajo deben saber cómo reconocer los riesgos que específicamente afectan a los trabajadores jóvenes e implementar medidas de control adecuadas.

### **Cuadro informativo: Buenas prácticas de la inspección laboral en los Países Bajos**

Todos los años, la inspección laboral organiza un programa de días festivos dirigido a las industrias donde están empleados muchos trabajadores jóvenes. Durante las vacaciones de verano, cuando numerosos estudiantes realizan trabajo remunerado, cerca del 25% de la capacidad disponible de la inspección laboral es destinada a aplicar la legislación en el trabajo de los jóvenes. Entre 1.500 y 2.000 empresas son inspeccionadas cada año durante este período.







## Promover la participación y representación de los jóvenes

Los mismos trabajadores jóvenes son un grupo de interés clave que debería participar en la formulación y aplicación de programas que afectan su seguridad, salud y bienestar.

Las organizaciones de trabajadores deben examinar su estrategia y actividades con el objetivo de convertirse en un referente para los trabajadores jóvenes, en lo que se refiere a la SST y a proteger sus intereses. Deben elaborar estrategias específicas sobre cómo incrementar el número general de afiliados, como también para fomentar la participación activa de los trabajadores jóvenes en los sindicatos: por ejemplo, creando comités de jóvenes para quienes la SST es una prioridad clara, incluyendo la representación de jóvenes en la gobernanza del sindicato y brindándoles la formación necesaria para ser promotores eficaces de la SST.

### Cuadro informativo: Trabajadores jóvenes en los sindicatos

Los sindicatos reconocen cada vez más la importancia de afiliar a los trabajadores jóvenes y de facultarlos para que organicen campañas e iniciativas dirigidas a promover sus derechos en el trabajo.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) reconoce la importancia de organizar y empoderar a los trabajadores jóvenes dentro del movimiento sindical. Con el objetivo de reflejar mejor las necesidades y expectativas de los trabajadores jóvenes, la CSI adoptó en el año 2017 la Agenda Política y Económica para los Trabajadores Jóvenes. En el marco de esta Agenda, los miembros jóvenes de los sindicatos se comprometieron a organizar diversas actividades, incluyendo campañas que abordan cuestiones específicas que afectan a los trabajadores jóvenes.



Esta Agenda se desarrolla aún más a nivel nacional y regional, donde los comités de jóvenes forman parte de la estructura organizativa de los sindicatos, así como de las confederaciones nacionales y regionales que definen la dirección de sus respectivas organizaciones en varios temas relacionados con los trabajadores jóvenes, tales como la SST, las competencias, la igualdad de género, la organización de los trabajadores jóvenes o el desempleo juvenil.

El Victorian Trades Hall Council en Australia creó en 2016 el Centro de Trabajadores Jóvenes, una nueva unidad para organizar a los trabajadores jóvenes y empoderarlos con los conocimientos y las competencias necesarias para luchar por empleos seguros y sin riesgos. El Centro de Trabajadores Jóvenes ofrece además espacios para que los jóvenes puedan relacionarse con otros jóvenes que hayan experimentado situaciones difíciles en el lugar de trabajo.

Las instituciones gubernamentales en materia de SST deben proporcionar espacios y oportunidades para que los jóvenes planteen sus preocupaciones sobre SST, defiendan sus derechos e involucren a las organizaciones y asociaciones juveniles en el diálogo sobre SST. A las organizaciones y asociaciones juveniles se les podría impartir sensibilización, información y orientación sobre la importancia de la SST, para que puedan promover de manera más eficaz una cultura de prevención.



### **Cuadro informativo: Participación juvenil en el diálogo político sobre SST**

En el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018 de Indonesia, jóvenes defensores de la SST fueron recibidos en el Ministerio de Trabajo por el Director General de Inspección Laboral y desarrollo de la SST y el Presidente del Comité Nacional Tripartito de SST (DK3N). Los jóvenes defensores presentaron sus ideas sobre cómo incrementar la participación juvenil en la SST y propusieron la creación de un Grupo de Trabajo de Jóvenes dependiente de DK3N. El

Director General acogió favorablemente la participación de los jóvenes en el Comité Nacional de SST y la creación del Grupo de Trabajo de Jóvenes, reconociendo la importancia de la sensibilización y la participación de los jóvenes como un cambio positivo crucial en SST.

## 2.2.5 Educación, formación y sensibilización

Es posible que la evaluación haya identificado ámbitos donde la educación, la información y la sensibilización pueden subsanar las deficiencias en diferentes áreas, como la presencia de temas sobre SST en los planes de estudio en diversos niveles, en la formación profesional y en la formación inicial en el lugar de trabajo. La evaluación también puede haber identificado hasta qué punto las cuestiones relacionadas con los trabajadores jóvenes son abordadas en los programas y las medidas de SST ejecutadas por el gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, además de la idoneidad de los canales de comunicación utilizados.



La Hoja de trabajo 11 presenta un marco para la educación, información y sensibilización.

### Incorporar la SST en los sistemas generales de educación y en la formación profesional

El Convenio de la OIT núm. 155 insta a los Estados miembros a adoptar medidas para promover la inclusión de la formación sobre SST en todos los niveles de la educación y la formación, incluso en la formación superior.

Incorporar la SST en la educación general y en la formación profesional constituye una manera muy eficaz de sensibilizar, difundir conocimientos y competencias sobre SST entre los trabajadores y los empleadores jóvenes, promoviendo el avance sostenible hacia una cultura de prevención en materia de SST. Esto requiere recursos adecuados y una estrecha coordinación entre la autoridad nacional de SST, el Ministerio de Educación, los interlocutores sociales y el resto de los

actores relevantes interesados.



### **Cuadro informativo: Promover la SST entre los trabajadores jóvenes y los futuros trabajadores jóvenes en Singapur**

En los últimos años, el Consejo de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo (WSHC, en inglés) de Singapur se ha enfocado en promover la SST entre los trabajadores jóvenes actuales y futuros.

La estrategia está dirigida a tres grupos objetivo:

1. Niños entre 7 y 16 años: introduce conceptos de seguridad y salud a través de la integración de la educación sobre seguridad y salud en las escuelas primaria y secundaria. Se desarrollaron recursos de enseñanza y aprendizaje y se organizaron actividades escolares (p.ej. competencias de afiches). Asimismo, se impartió formación sobre SST al personal de las escuelas (docentes, encargados de la limpieza, directores de operaciones, etc.).
2. Jóvenes entre 17 y 24 años: influir en la mentalidad y competencias sobre SST al integrar la SST en la educación técnica, los politécnicos y las universidades, gracias a:
  - incluir la SST en los planes de estudio;
  - promover actividades sobre la SST (p.ej. celebrar el Día Mundial de la SST, crear un club de SST, organizar concursos de videos, incluir casos de SST en los trabajos de clase); y
  - reconocer a los defensores de la SST (p.ej. invitaciones a los eventos de WSHC, Premios nacionales de reconocimiento de logro juvenil).
3. Trabajadores entre 25 y 35 años: apoyar a los jóvenes profesionales de seguridad e involucrar a los jóvenes en la SST a través del trabajo en red y la creación de oportunidades, organizar de actividades de SST WSHC orientadas a los jóvenes, y apoyar las actividades de los defensores jóvenes (p.ej. SafeJams – sesiones improvisadas sobre seguridad).

Los planes de estudio deben ser revisados, para introducir conocimientos sobre SST de manera consistente e integrarlos con contenido técnico y competencias para el empleo. Además, deben desarrollarse programas sobre SST a fin de construir una cultura de prevención generalizada, basada en los derechos y responsabilidades de los trabajadores y de los empleadores.

Una educación eficaz de SST permite que los jóvenes adopten actitudes y prácticas orientadas a la prevención; desarrollen las competencias y habilidades necesarias para identificar los peligros y riesgos; e identifiquen las soluciones de SST efectivas, ya sea que se encuentren en la escuela, en el trabajo, o contribuyendo a la sociedad de otra manera.

### **Cuadro informativo: El enfoque “escuela integral” de la Unión Europea**

En la Unión Europea, la educación sobre SST está incorporada en la educación general a través del enfoque “escuela integral”.

El informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), sobre Seguridad, Salud y Educación: un enfoque de escuela integral (2013), describe este enfoque y presenta varios estudios de casos.

Un enfoque “escuela integral” de la SST:

- combina la educación sobre riesgos con la gestión de la SST en las escuelas, tanto para los alumnos como para el personal;
- reúne educación sobre riesgos y salud, gestión de la seguridad y el concepto de escuela saludable;
- involucra activamente al personal y a los alumnos en la gestión de la seguridad en la escuela;
- forma e involucra al personal docente en la gestión de la SST de sus escuelas, mejorando sus conocimientos de la SST y desarrollando sus competencias prácticas. De esta manera, los docentes están mejor preparados para impartir a los alumnos educación sobre riesgos;



- desarrolla la comprensión de los estudiantes sobre la SST y la percepción de su importancia a través de ejemplos;
- involucra a los alumnos en la detección de peligros y en la propuesta de soluciones, desarrollando sus competencias y confiriéndoles un sentido de pertenencia en relación con las reglas de seguridad en su escuela; e
- integra la educación escolar sobre riesgos y la seguridad y salud en todas las actividades y sistemas de la escuela, de manera que formen parte de la vida escolar, en lugar de considerarlas como algo ajeno y complementario.

La formación profesional debe preparar a los futuros trabajadores para el mundo del trabajo, no sólo desde el punto de vista de las competencias, sino también de los riesgos y peligros en el ambiente de trabajo. Este tipo de formación debería incluir aprendizaje sobre identificación de peligros y eliminación de los riesgos, en función de la jerarquía del control y además a ejercer sus derechos en materia de SST (ver Módulo 3).



### ¿Aprender en la escuela sobre SST marca la diferencia?

La incorporación de sesiones dedicadas a la SST en la formación profesional ha demostrado tener un impacto significativo en los índices de accidentes de trabajo.

Un estudio realizado por el Instituto Nacional Francés de Investigación y Seguridad para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS) constató que los trabajadores jóvenes que reciben educación en materia de SST en la escuela registran un índice de accidentes de trabajo 50 por ciento inferior que los trabajadores que no la han recibido (INRS, 2018).

Es necesario elaborar materiales de formación e información utilizando métodos atractivos que puedan despertar el interés de los públicos destinatarios de diferentes edades (desde la



escuela primaria a la universidad).

### **Cuadro informativo: Youth@Work—Hablar de seguridad**

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Estados Unidos (NIOSH) elaboró el programa Youth@Work—Talking Safety (Hablar de seguridad) para impartir a los jóvenes los conceptos básicos de la SST de una manera divertida e interesante. Este programa de formato libre se ha adaptado a cada estado del país, para hacerlo compatible con sus legislaciones y reglamentos específicos. Las actividades descritas en el programa resaltan los peligros y las estrategias de prevención de una gran diversidad de lugares de trabajo donde trabajan jóvenes. Recientemente, se agregó una herramienta de evaluación para medir la comprensión de los estudiantes sobre la seguridad y salud en el trabajo. Los estudiantes que aprueban reciben una credencial digital.



Para poder implementar la estrategia antes mencionada, los docentes deben disponer de los conocimientos, herramientas y competencias necesarias.

### **Cuadro informativo: Herramientas de enseñanza Health + Safety**

El Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo de Canadá (CCOHS), desarrolló las herramientas de enseñanza Health + Safety (Salud + Seguridad), para ayudar a los docentes que imparten educación a sus alumnos sobre cómo mantenerse seguros y saludables cuando se incorporen a la fuerza de trabajo. El contenido está dirigido principalmente a estudiantes de enseñanza media y secundaria, pero pueden adaptarse con facilidad a un público más joven.



Los jóvenes y las organizaciones juveniles tienen un importante papel que desempeñar en promover la integración de la SST en los planes de estudio de la educación y la formación y en sugerir enfoques innovadores y más próximos a la juventud.

## Proporcionar formación e información en el lugar de trabajo

Siguiendo las disposiciones del Convenio de la OIT núm. 155, numerosos países incluyen en su legislación de SST la obligación de los empleadores de impartir formación apropiada sobre SST a los trabajadores y a sus representantes, frecuentemente a través de exigencias específicas sobre la formación inicial y la supervisión de los trabajadores jóvenes cuando comienzan un trabajo.

Para ser más eficaz, la formación debe:

- encontrar un equilibrio entre la teoría y la práctica;
- contener recursos y métodos de aprendizaje prácticos y adecuados (por ejemplo, ejercicios prácticos de evaluación de riesgos en lugares de trabajo reales);
- utilizar un contenido, metodología y vocabulario adecuado a las capacidades, nivel de instrucción y lenguaje de los trabajadores que reciben la formación;
- ser gratuita para los trabajadores y organizada durante el horario de trabajo;
- ser facilitada por los supervisores, tutores e instructores formados en su función y en la SST;
- representar un vínculo estrecho con la vida laboral; y
- beneficiarse de la experiencia de los pares, incluso de trabajadores jóvenes con más experiencia, y utilizar a trabajadores mayores con más experiencia como tutores.

La formación en SST debería ser parte integral de la formación y el desarrollo de capacidades permanente y no sólo un evento "único" cuando se comienza un nuevo trabajo. Más aún, la formación por sí sola no es eficaz para reducir los riesgos, sino que debería formar parte integral del sistema de gestión de la SST para prevenir riesgos en el lugar de trabajo.

Los empleadores deben cumplir con los requisitos en materia de SST, educación y formación de los jóvenes a través de información práctica con una perspectiva de género, como listas de verificación y directrices sobre la evaluación y control de



peligros y riesgos, con atención especial hacia los trabajadores jóvenes.

Los jóvenes deberían ser motivados a promover el aprendizaje sobre la protección de la SST y el apoyo entre pares, compartiendo información y buenas prácticas, organizando reuniones periódicas, y adoptando los sistemas de apoyo y compañerismo.

### **Cuadro informativo: Buena práctica – Juego de mesa “OSHnopoly”**

OSHnopoly es un juego de mesa educativo y de sensibilización sobre los temas de SST, que entrega a los jugadores conocimientos y experiencia sobre la identificación de los peligros en el lugar de trabajo, de manera creativa y divertida.

El juego fue creado por Beatriz A. Brondial, una joven defensora que participó en el Congreso SafeYouth@Work en Singapur en septiembre de 2017. Ella quiso desarrollar una herramienta de aprendizaje entre pares que sensibilizase a los estudiantes y a los trabajadores jóvenes sobre la SST de una manera no convencional. Con el apoyo del proyecto OSH 4 Youth Project y la Oficina Nacional de la OIT para Yakarta, se elaboraron los prototipos del juego, los cuales fueron testeados en eventos de formación, con resultados positivos.

Los representantes de SST de los trabajadores también desempeñan un papel importante en la organización de sesiones informativas, para informar a los trabajadores jóvenes sobre sus derechos en materia de SST, los peligros y riesgos específicos en el lugar de trabajo y las medidas apropiadas para controlar y eliminar los peligros y los riesgos. Asimismo, pueden impartir formación en el trabajo y facilitar el intercambio de experiencias (con colegas más jóvenes, trabajadores mayores más experimentados e inspirarse en las buenas prácticas de otras empresas) y fortalecer la capacidad de los trabajadores jóvenes para promover una cultura de prevención entre sus



compañeros.

## Campaña de sensibilización

Las campañas de sensibilización sobre la SST son esenciales para informar al público sobre los derechos y las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes. Estas campañas pueden ser iniciadas por cualquiera de los actores relevantes, en cooperación con la autoridad nacional de SST, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las asociaciones juveniles. Estas campañas son más efectivas cuando están dirigidas a abordar conocimientos y comportamientos específicos. En este sentido, es útil el ejemplo de las campañas de salud pública, ya que un estudio CAP bien diseñado puede ayudar a garantizar que las campañas públicas de sensibilización asignen adecuadamente los recursos a las más altas prioridades y necesidades.

La participación de los medios de comunicación es esencial para influenciar a la opinión pública y para contribuir a fomentar una cultura de prevención en materia de SST. Para ello, los periodistas deben involucrarse como colaboradores en la estrategia general y estar informados y sensibilizados sobre las cuestiones relacionadas con la SST y los trabajadores jóvenes, de manera que a su vez puedan transmitir un mensaje fuerte y eficaz a sus lectores.



### Cuadro informativo: Campaña nacional tripartita en Uruguay

Entre abril y julio de 2018, se llevó a cabo una campaña nacional de sensibilización sobre la vulnerabilidad de la SST de los trabajadores jóvenes en Uruguay.

El lema de la campaña era “Los primeros trabajos te marcan, los accidentes también. Mas prevención, menos riesgos”. Se creó un sitio web para la campaña, desde donde era posible descargar materiales promocionales como afiches, folletos, fichas informativas, calcomanías, audios y videos.

Las imágenes y el lema de la campaña además fueron



difundidos en el transporte público del área metropolitana. Se elaboraron también una serie de piezas de radio y televisión. Diversos canales de televisión y radio apoyaron la campaña y se organizó una fuerte presencia en las redes sociales con la etiqueta #masprevencionmenosriesgos. En la campaña participaron personalidades públicas que hablaban sobre sus primeros empleos y experiencias de trabajo. Los videos de estos testimonios están disponibles en español.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud de Uruguay (CONASSAT), así como otras instituciones del Gobierno, participaron activamente en la divulgación institucional, difundiendo mensajes clave a través de sus sitios web. La campaña no sólo llegó a los trabajadores jóvenes, sino también a sus empleadores, informándoles sobre sus derechos y obligaciones en relación a la SST.

La campaña tuvo además un impacto más amplio en los mandantes tripartitos y la población trabajadora en general, llamando la atención sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes y concientizando sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que afectan a los trabajadores jóvenes.

Los trabajadores jóvenes deben ser protagonistas y no sólo beneficiarios de la estrategia. Deberían ser motivados y apoyados en el desarrollo de sus propias iniciativas y mensajes, para difundir una cultura de prevención en materia de SST.



## Actividad: Estudio de caso – Sensibilizando en SST a los trabajadores jóvenes a través de podcast

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



La Hoja de trabajo 12 ayuda a resumir las acciones que desea emprender como parte de su estrategia. Antes de completarla lea en la unidad 2 el punto 2.3 sobre seguimiento y evaluación.

La autoridad nacional de SST trabaja con el Ministerio del Trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores para producir un podcast breve, de 10 minutos de duración, en las lenguas locales, dirigido a sensibilizar sobre la SST para los trabajadores jóvenes. Después de examinar el perfil nacional de SST y realizar la evaluación, se identifican las siguientes dificultades para la sensibilización de los trabajadores jóvenes en materia de SST:

- los trabajadores jóvenes por lo general no leen los folletos sobre la SST que son distribuidos a todos los empleados; algunas veces están redactados en un lenguaje que no les es familiar;
- los trabajadores jóvenes no conocen los riesgos asociados con su trabajo; y
- los trabajadores jóvenes no estaban dispuestos a plantear preguntas a sus supervisores sobre las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud.

Sin embargo, en la evaluación fueron identificados algunos puntos fuertes y oportunidades:

- los trabajadores jóvenes utilizan las redes sociales con regularidad; y
- los trabajadores jóvenes escuchan podcast.

En base a esta información, describa ejemplos de los temas que podrían ser desarrollados para una serie de cuatro podcast sobre SST para los trabajadores jóvenes.



Tema

¿Por qué este tema es importante para los trabajadores jóvenes?

Ejemplo: Entrevistas con defensores de los trabajadores jóvenes

Los oyentes pueden escuchar a los trabajadores jóvenes que están informados sobre las cuestiones de SST y pueden darles consejos prácticos sobre cómo estar seguros en el lugar de trabajo.



Para un joven, un mensaje proveniente de otro joven con la misma experiencia tiene más credibilidad. Las campañas protagonizadas por jóvenes dirigidas a los jóvenes, incluidas las campañas en las redes sociales y los concursos a través de los medios, pueden ser muy eficaces para estimular a los jóvenes a adoptar una cultura de prevención en materia de SST.



## Cuadro informativo: Encuentro SafeJam – de joven a joven

En septiembre de 2017, el Congreso SafeYouth@Work tuvo lugar durante el XXI Congreso Mundial sobre seguridad y salud en el trabajo, celebrado en Singapur. El Congreso SafeYouth@ Work reunió a 125 trabajadores jóvenes, empleadores, sindicalistas jóvenes y estudiantes, para crear una red mundial de jóvenes defensores de la SST. Los participantes compartieron opiniones sobre los obstáculos que los trabajadores jóvenes enfrentan en materia de seguridad y salud y propusieron soluciones para su promoción.

Los jóvenes defensores fueron invitados a emprender acciones para mejorar la SST de los trabajadores jóvenes, así como a ampliar la red de jóvenes defensores en sus países, gracias a la organización de SafeJams (sesiones de un día dirigidas a sensibilizar sobre la SST de los jóvenes). El objetivo de un SafeJam es involucrar directamente a los jóvenes en el desarrollo de nuevas maneras de ejercer influencia, desarrollar productos y servicios utilizando una metodología y filosofía de diseño creativa, experimental y con espíritu colaborativo para la solución de problemas.

En 2018, los jóvenes defensores realizaron diez SafeJams en siete países (Camboya, Indonesia, Costa de Marfil, México, Filipinas, Singapur y Vietnam).





## 2.3 Seguimiento y evaluación

Los mismos conceptos de seguimiento y evaluación de un programa nacional de SST presentados en el Módulo 1 se aplican al seguimiento y evaluación de la promoción de la seguridad y salud para los trabajadores jóvenes.

### 2.3.1 Seguimiento

El seguimiento es una recopilación sistemática de datos para supervisar los progresos en la consecución de los resultados, que orienta la planificación, gestión y presentación de reportes.

Debería establecerse un mecanismo de seguimiento desde el principio. El organismo a cargo de la estrategia (como la autoridad nacional de SST) establece un mecanismo de vigilancia a fin de dar seguimiento a los progresos en la consecución de los resultados, detectar problemas en la ejecución, sus causas e identificar las acciones de reparación necesarias.

El sistema de seguimiento, junto a otras herramientas de gestión, debería controlar el uso de los recursos humanos, materiales y financieros, a fin de alcanzar los resultados esperados y mantener el presupuesto bajo control, evitar despilfarros y reasignar recursos si es necesario.

El seguimiento es una actividad continua a lo largo de toda la duración del programa.

## 2.3.2 Evaluación

La evaluación es el análisis sistemático y objetivo de un proyecto, programa o política en curso o finalizado, su diseño, implementación y resultados; con el objetivo de determinar su relevancia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad.

La estrategia debería ser evaluada a lo largo de la ejecución de las acciones, y una vez que éstas han sido completadas. Una evaluación eficaz mide los progresos de las siguientes maneras:

- El grado en que las actividades alcanzan los resultados esperados: esto se realiza a través del proceso de implementación (evaluación formativa para medir los progresos) y una vez que la estrategia/iniciativa ha sido completada (evaluación final);
- El grado de aplicación de la estrategia como se había previsto (evaluación del proceso);
- Si la estrategia cumple con los objetivos nacionales de SST (evaluación de impacto a largo plazo).

Los resultados por lo general son clasificados como productos, resultados o impactos:

- Los productos son definidos como los productos directos generados inmediatamente después de ejecutar una acción. Estos son diseñados para alcanzar los objetivos deseados. Por lo general, se refieren a cambios en términos de sensibilización, acceso a servicios o conocimientos.
- Los resultados están directamente relacionados con la estrategia general y pueden ser considerados como resultados intermedios. Por lo general, están relacionados con un cambio de conducta, práctica o sistema. Los resultados no se observan inmediatamente después de terminada la acción, sino después de un tiempo, ya que son las consecuencias deseadas que la estrategia finalmente logra y demuestran el/los cambio(s) o



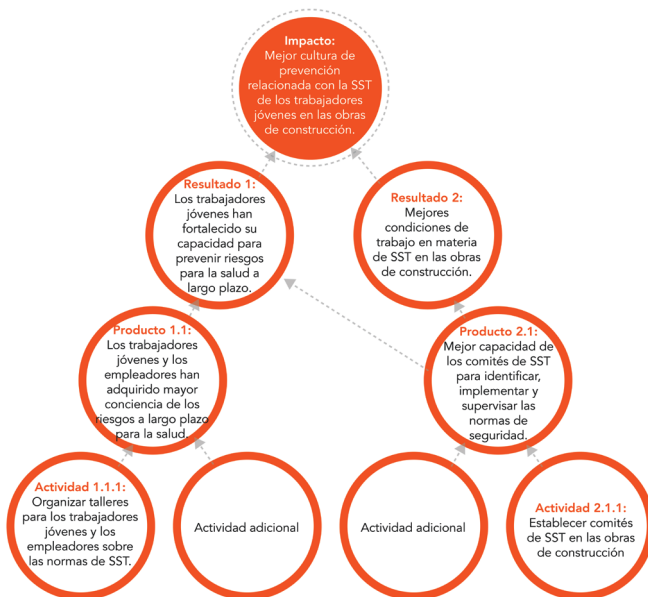


la(s) diferencia(s) generadas en la situación de la SST.

- Los impactos son los efectos a largo plazo, directos o indirectos, de los resultados. Están relacionados con los cambios a alto nivel (es decir, mayor seguridad, mejor salud, reducción de la mortalidad, etc.). Pueden ser positivos o negativos y reflejar las consecuencias previstas o imprevistas de la estrategia general. Debido a que son a largo plazo y pueden ser influenciados por numerosos factores externos a la estrategia, es difícil establecer la medida en que las acciones de la estrategia contribuyeron a los impactos.

Estos diversos niveles de resultados están organizados en una cadena de resultados, o marco lógico, que describe la relación causa efecto entre cada nivel de resultado, como se muestra en la figura 6.

*Figura 6 Ejemplo de cadena de resultados*





Ahora puede completar  
la Hoja de trabajo 12.

Los resultados son medidos utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos. Estos indicadores miden los cambios desde un conjunto inicial de condiciones o punto de referencia. La evaluación de la SST y los trabajadores jóvenes en el país (unidad 2.1) proporciona los datos de referencia que pueden ser utilizados para medir los progresos de las acciones y actividades de la estrategia. Los indicadores cuantitativos describen valores numéricos objetivos: por ejemplo, tasas de accidentes entre los trabajadores jóvenes. Por otro lado, los indicadores cualitativos describen el cambio de una situación o una percepción en términos cualitativos; por ejemplo, un cambio en la percepción de la seguridad en el lugar de trabajo entre los trabajadores jóvenes o la calidad de los materiales de formación sobre SST. Es importante señalar que es el carácter objetivo o subjetivo del objeto medido lo que hace que un indicador sea cuantitativo o cualitativo, no la unidad de medida. La tabla 10 contiene algunos ejemplos.



Tabla 10 Indicadores cuantitativos y cualitativos

	Indicadores cuantitativos	Indicadores cualitativos
Aporte	Cantidad de fondos disponibles para la formación	Nivel de compromiso de parte de los donantes para apoyar el proyecto
Producto (productos)	Número de inspectores del trabajo formados	Calidad del material de formación elaborado según las normas
Producto (conocimiento)	Número de docentes que pueden describir 3 principios de SST aplicables a los trabajadores jóvenes	Nivel de satisfacción de los empleadores con la formación recibida sobre normas de SST para los trabajadores jóvenes
Resultado	Porcentaje de trabajadores jóvenes que dicen haber denunciado una violación de SST utilizando un mecanismo de reclamación desde que completaron la formación	Porcentaje de trabajadores jóvenes que se sienten seguros en el lugar de trabajo
Impacto	Reducción del porcentaje de fatalidades en el sector de la construcción cada año	La percepción de los mandantes tripartitos en relación a la eficacia de su colaboración para fortalecer una cultura de prevención de la SST entre los trabajadores jóvenes

# Conclusión

Este módulo describió el proceso para formular una estrategia y acciones dirigidas a abordar la SST para los trabajadores jóvenes. Este proceso comenzó con una evaluación nacional de la situación de la SST para los trabajadores jóvenes. La evaluación tomó en cuenta la situación socioeconómica del país, los datos y estudios sobre SST y sobre trabajadores jóvenes, la legislación sobre SST para trabajadores jóvenes, el marco institucional que aborda la SST de los trabajadores jóvenes y la educación, información y sensibilización.

En base a los resultados de la evaluación, un análisis de las deficiencias ayudó a definir una estrategia general y las prioridades, las cuales a su vez, son utilizadas para identificar las diferentes acciones que pueden ser ejecutadas a niveles macro, medio y micro en un país. Estas acciones constituyen la base de la estrategia para promover la SST para los trabajadores jóvenes. Las acciones deben ser supervisadas y evaluadas con regularidad, a fin de determinar si producen o no los resultados esperados de la estrategia.



# Resumen



## Unidad 2.1

- Una evaluación sobre jóvenes y SST ayuda a identificar cuáles estrategias y acciones deberían ponerse en práctica para fortalecer la SST para los trabajadores jóvenes. Este tipo de evaluación puede ser encargada y realizada por el órgano consultivo tripartito en el ámbito nacional para la SST o la autoridad nacional en materia de SST.
- Durante la evaluación se examina el siguiente tipo de información: la situación socioeconómica del país, datos y estudios sobre la SST y los trabajadores jóvenes, la legislación sobre la SST para los trabajadores jóvenes, el marco institucional que aborda la SST para los trabajadores jóvenes, y la educación, información y sensibilización.
- Los datos socioeconómicos deberían ser desglosados por sexo, situación laboral, tipo de empleo, sector/actividad económica y ocupación.
- El análisis de los datos y la investigación sobre SST para los trabajadores jóvenes debería incluir información sobre los diferentes tipos de accidentes, lesiones y enfermedades profesionales.
- El examen de la legislación sobre la SST para los trabajadores debe incluir la existencia de una lista de trabajos peligrosos, así como otras restricciones o disposiciones especiales relacionadas con los trabajadores jóvenes.
- El examen del marco institucional debería incluir la política nacional sobre SST, los ministerios y departamentos que se ocupan de los asuntos juveniles, y las instancias de colaboración entre las organizaciones que tratan las cuestiones relacionadas con la juventud.
- El examen de la educación, información y la sensibilización comprende la evaluación del sistema formal de educación (incluida la formación profesional), la formación en el lugar de

trabajo, los programas y las campañas de sensibilización sobre SST para los trabajadores jóvenes.

- Una vez completada la evaluación, el análisis de las deficiencias ayuda a identificar las brechas entre la situación actual de la SST para los trabajadores jóvenes y la situación deseada. Las “brechas” ayudan a fundamentar la estrategia general y las prioridades que definen las acciones necesarias para mejorar la SST de los trabajadores jóvenes.

## Unidad 2.2

- El desarrollo de acciones eficaces para promover la SST para los trabajadores jóvenes debe hacerse después de formular la estrategia nacional e identificar las prioridades.
- Generalmente las acciones están divididas en tres niveles: macro (nacional), medio (sectorial o regional), y micro (local y empresa). Los tres niveles están interrelacionados.
- Las acciones dirigidas a mejorar los datos y la investigación incluyen la mejora del sistema nacional de registro y notificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el diseño y la realización de encuestas, la realización de investigaciones de la SST sobre trabajadores jóvenes, y la divulgación de estadísticas y estudios de la SST sobre trabajadores jóvenes.
- Las acciones en materia de leyes y normas incluyen la elaboración de una lista de trabajos peligrosos prohibidos para los trabajadores jóvenes menores de 18 años, la incorporación de disposiciones especiales para proteger a los trabajadores jóvenes y la promoción del cumplimiento de las normas de SST.
- Las acciones para fortalecer el marco institucional incluyen reforzar la capacidad de los actores relevantes, fortalecer la función de la inspección laboral y promover la participación y representación de los jóvenes.
- Las acciones relacionadas con la educación, información y sensibilización incluyen incorporar la SST en los sistemas de educación, impartir formación e información en el lugar de

trabajo y realizar campañas de sensibilización.

## Unidad 2.3

- El órgano responsable de la estrategia y las acciones debe desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación. Este sistema ayuda a medir los progresos alcanzados en las acciones implementadas, identificar problemas o demoras en los procesos y en la aplicación, y ofrecer medidas correctivas, a fin de garantizar que se alcancen los resultados esperados.
- Las evaluaciones formativas y sumativas o finales son elementos fundamentales del ciclo de planificación, ya que aportan insumos esenciales para mejorar los programas actuales o futuros.

# Cuestionario

1. Realizar una evaluación sobre la situación nacional de la SST para los trabajadores jóvenes abarca cinco áreas. Haga corresponder cada uno de los siguientes ejemplos con el área que representa.

- 
- |   |  |
|---|--|
| a) Estadísticas sobre lesiones y enfermedades que afectan a los trabajadores jóvenes. | 1. Legislación sobre SST para los trabajadores jóvenes |
|---|--|
- 
- |   |  |
|---|--|
| b) Programas de formación para crear conciencia sobre la SST entre los trabajadores jóvenes | 2. Datos y estudios sobre SST y trabajadores jóvenes |
|---|--|
- 
- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| c) Información sobre diferentes sectores en todo el país (agricultura, manufactura, minería, etc.) | 3. Situación socioeconómica |
|--|-----------------------------|
- 
- |   |   |
|---|---|
| d) Identificación de los ministerios y departamentos que tratan la SST para trabajadores jóvenes. | 4. Educación, información y sensibilización |
|---|---|
- 
- |  |  |
|--|--|
| e) Legislación sobre la lista de trabajos peligrosos del país, especificando los trabajos y ocupaciones prohibidos para trabajadores menores de 18 años. | 5. Marco institucional que aborda la SST para los trabajadores jóvenes |
|--|--|
- 





2. Llene los espacios en blanco con "externo" o "interno":  
Cuando se analiza la situación actual de la SST para los trabajadores jóvenes, el análisis FODA es una herramienta útil que examina las fortalezas y debilidades \_\_\_\_\_ de un grupo y las condiciones y factores \_\_\_\_\_ que representan oportunidades y amenazas.
3. Para cada una de las afirmaciones a continuación, indique si es un ejemplo de fortaleza interna, debilidad interna, oportunidad externa o amenaza externa.
- a) Los trabajadores jóvenes de la empresa están deseosos de participar en los diálogos tripartitos.  
 Fortaleza  Debilidad  Oportunidad  Amenaza
  - b) Los estereotipos sociales de género afectan injustamente a los trabajadores y las trabajadoras jóvenes.  
 Fortaleza  Debilidad  Oportunidad  Amenaza
  - c) Los avances en la tecnología de la información y comunicación permiten una mayor accesibilidad a la información sobre SST.  
 Fortaleza  Debilidad  Oportunidad  Amenaza
  - d) No todos los empleados de la organización perciben la importancia de la SST para los trabajadores jóvenes.  
 Fortaleza  Debilidad  Oportunidad  Amenaza
4. Indique si cada una de las siguientes afirmaciones es una acción a nivel macro (nacional), medio (sectorial o regional), o micro (local o empresa).
- a) La creación de un nuevo programa nacional para formar a los inspectores del trabajo sobre la SST para los trabajadores jóvenes.  
 Macro  Medio  Micro
  - b) La formación sobre SST es probada en institutos técnicos y profesionales en una provincia de un país.  
 Macro  Medio  Micro
  - c) Se realiza una nueva encuesta sobre los riesgos que enfrentan los trabajadores jóvenes en la agricultura.  
 Macro  Medio  Micro

- d) El país ratifica las normas del trabajo y las integra en la legislación.  
 Macro  Medio  Micro
  - e) Una empresa instaura un sistema para registrar las lesiones profesionales.  
 Macro  Medio  Micro
5. Elija la respuesta correcta: Para que una formación sobre SST sea eficaz, debería:
- a) Ofrecer un equilibrio entre la teoría y la práctica.
  - b) Tener lugar sólo fuera del horario de trabajo.
  - c) Utilizar la misma metodología, independientemente del público al cual está dirigida.
  - d) Ser facilitada por supervisores formados en SST.
  - e) A y D.
6. Verdadero o falso: Las tecnologías como los teléfonos inteligentes, Internet, SMS y aplicaciones pueden ser utilizadas para mejorar la recopilación de datos sobre los peligros y las lesiones en el trabajo.  
 Verdadero  Falso
7. Mencione dos motivos por los cuales es importante que se haya establecido un sistema de seguimiento y evaluación para un programa nacional de SST.
- 
- 
8. Clasifique los siguientes indicadores como cualitativos o cuantitativos:
- a) Idoneidad del material de formación desarrollado según las normas.  
 Cualitativo  Cuantitativo
  - b) Número de trabajadores jóvenes que participan en un diálogo tripartito.  
 Cualitativo  Cuantitativo



- c) Porcentaje de trabajadores jóvenes capaces de identificar los problemas de SST que son importantes para su ambiente de trabajo.  
 Cualitativo  Cuantitativo
- d) Nivel de satisfacción de los empleadores con la formación recibida sobre normas de SST para los trabajadores jóvenes.  
 Cualitativo  Cuantitativo
- e) Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que se sienten seguros en el lugar de trabajo.  
 Cualitativo  Cuantitativo

Ve a las respuestas en la página 111.



# Guía de acción



Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 2.1.

## Hoja de trabajo 5: Resumen de la evaluación – Trabajadores jóvenes y la SST

Utilice esta hoja de trabajo para resumir los principales resultados y conclusiones de su evaluación.

### Principales elementos de la evaluación

Situación socioeconómica

### Información que hay que recopilar

- Población juvenil
- Desempleo juvenil
- Jóvenes empleados
- Tipo de empleo
- Sector / Actividad económica
- Ocupación



Principales resultados

Conclusiones

## Principales elementos de la evaluación

Datos y estudios sobre la SST y los trabajadores jóvenes

## Información que hay que recopilar

- Accidentes fatales
- Lesiones en el trabajo
- Accidentes en el lugar de trabajo indemnizados
- Accidentes de trayecto
- Accidentes graves en el trabajo que causan discapacidad de más de 30 días
- Enfermedades profesionales notificadas
- Enfermedades profesionales indemnizadas
- Lesiones por movimientos repetitivos
- Pérdida auditiva inducida por el ruido en el lugar de trabajo
- Enfermedades respiratorias relacionadas con el trabajo
- Enfermedades cutáneas relacionadas con el trabajo
- Encuestas sobre SST y las condiciones de trabajo entre los jóvenes y/o la población general (trabajadora)
- Estudios e investigación sobre los trabajadores jóvenes y la SST disponibles y en curso.



Principales resultados

Conclusiones

## Principales elementos de la evaluación

## Información que hay que recopilar

Legislación sobre SST para trabajadores jóvenes

- Cobertura (sectores, ocupaciones y tipo de empleo)
- Lista de trabajos peligrosos
- Restricciones especiales para los trabajadores menores de 18 años
- Disposiciones especiales para los trabajadores menores de 18 años y extensiones para los trabajadores menores de 21 años (p.ej. exámenes médicos)
- Especificación de los límites de exposición ocupacional para los menores de 18 años
- Responsabilidades específicas de los empleadores respecto de los trabajadores menores de 18 años
- Exigencia de que la SST forme parte de la educación y formación profesional





Principales resultados

Conclusiones

## Principales elementos de la evaluación

Marco institucional que aborda la SST para los trabajadores jóvenes

## Información que hay que recopilar

- Referencias de la política nacional de SST sobre los trabajadores jóvenes
- Ministerios y departamentos dedicados a los asuntos relacionados con la juventud
- Los trabajadores jóvenes son un objetivo prioritario para los inspectores del trabajo
- Los trabajadores jóvenes y los sindicatos: representación, participación, políticas y programas específicos para abordar las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST
- Los programas y acciones de SST de las organizaciones de empleadores tienen como objetivo a los trabajadores jóvenes
- Las ONG se ocupan de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes
- Asociaciones juveniles gestionan cuestiones de SST



Principales resultados

Conclusiones

## Principales elementos de la evaluación

## Información que hay que recopilar

- Educación, información y sensibilización
- La SST forma parte de los planes de estudio de la escuela primaria y/o secundaria, de la formación profesional y la universidad
  - La formación sobre SST tiene lugar antes de enviar a los estudiantes a una pasantía
  - Las empresas imparten formación de SST antes de comenzar el trabajo
  - Los programas del gobierno ponen especial atención en los trabajadores jóvenes
  - Canales que utilizan los jóvenes para obtener información e imitar modelos de comportamiento



Principales resultados

Conclusiones



Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 2.1.

## Hoja de trabajo 6: Análisis FODA

Complete el análisis FODA a continuación. En este análisis, “interno” se refiere al sistema nacional de SST y a las partes interesadas que ayudan a implementarlo. “Externo”, se refiere a los aspectos que existen fuera del sistema de SST (por ejemplo, las normas de la OIT en materia de SST) o a otros grupos/organizaciones (por ejemplo, grupos de jóvenes que se interesan en la SST).

### Análisis FODA

**POSITIVO/ÚTIL**  
En fortalecer la SST para los trabajadores jóvenes

**NEGATIVO/PERJUDICIAL**  
En fortalecer la SST para los trabajadores jóvenes

**Origen INTERNO**

**FORTALEZAS**

**DEBILIDADES**

Utilice los resultados del análisis FODA para formular su estrategia en la hoja de trabajo 7.



Análisis FODA

POSITIVO/ÚTIL

En fortalecer la SST para los trabajadores jóvenes

NEGATIVO/PERJUDICIAL

En fortalecer la SST para los trabajadores jóvenes

**Origen EXTERNO**

**OPORTUNIDADES**

**AMENAZAS**



## Hoja de trabajo 7: Análisis de las deficiencias



Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 2.1.

A fin de completar un análisis de las deficiencias:

- 1) Resuma los resultados de la evaluación y del análisis FODA,
- 2) Describa la situación deseada de los trabajadores jóvenes y la SST,
- 3) Elabore una estrategia general para subsanar las deficiencias entre la situación actual y la deseada,
- 4) Identifique todas las lagunas o brechas, y
- 5) Analice cuáles podrían ser las prioridades para las acciones potenciales (serán discutidas en las hojas de trabajo 8-12).

### ESTADO ACTUAL

¿Cuál es la situación actual de la SST para los trabajadores jóvenes?

### ESTADO DESEADO

¿Cuál es el estado deseado de SST para los trabajadores jóvenes?





<p>SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>1) ¿Cuál es la situación actual de la SST para los trabajadores jóvenes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las principales conclusiones de la evaluación?</li> <li>• ¿Cuáles son las principales conclusiones del análisis FODA?</li> </ul>
<p>DEFICIENCIAS (Los resultados de este análisis de las deficiencias ayudan a identificar las acciones a emprender Ver la hoja de trabajo 12).</p>	<p>3) ¿Cuál es la estrategia general que puede ayudar a reducir las brechas entre la situación actual y la deseada?</p>
	<p>4) ¿Cuáles son las deficiencias/ brechas?</p>
	<p>5) ¿Cuáles son nuestras prioridades?</p> <p><i>Tome en cuenta el análisis FODA, los recursos financieros y humanos, las potenciales prioridades sectoriales, cronograma, etc.</i></p>
<p>SITUACIÓN DESEADA</p>	<p>2) ¿Cuál es la situación ideal, deseada de la SST para los trabajadores jóvenes?</p>



## Hoja de trabajo 8: Acción clave – Mejorar los datos y la investigación



Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 2.2.

En base a la estrategia y las prioridades, ¿Qué acciones pueden efectivamente promover la SST para los trabajadores jóvenes? (Elija sólo aquellas que pretende emprender en la estrategia)

Tipo de acción

Nivel (macro,  
medio, micro)

Mejorar el sistema nacional de registro y notificación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Diseñar y realizar encuestas para recopilar datos sobre trabajadores jóvenes y la SST

Realizar investigación sobre la SST de los trabajadores jóvenes

Difundir las estadísticas de SST

Realizar encuestas sobre la SST de los trabajadores jóvenes

Otras:



Descripción de la acción  
Áreas/cuestiones específicas que abordar



Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 2.2.

## Hoja de trabajo 9: Acción clave – Mejorar la normativa de SST y su aplicación

En base a la estrategia y a las prioridades, ¿Qué acciones pueden efectivamente promover la SST para los trabajadores jóvenes? (Elija sólo aquellas que pretende emprender en la estrategia)

Tipo de acción

Nivel (macro,  
medio, micro)

- Elaborar una lista de trabajo infantil peligroso

---

- Incluir disposiciones especiales para la protección de los trabajadores jóvenes en las leyes y normas de SST (nuevas leyes/normas o revisión de las existentes). Los ejemplos incluyen la formación y la información, vigilancia médica de la salud de los trabajadores

---

- Promover el cumplimiento de la legislación de SST para proteger mejor a los trabajadores jóvenes

---

- Otras:



Descripción de la acción  
Áreas/cuestiones específicas que abordar

---

---

---

---

---



## Hoja de trabajo 10: Acción clave – Mejorar el marco institucional



Esta Hoja de trabajo se refiere a la unidad 2.2

En base a la estrategia y las prioridades, ¿Qué acciones pueden efectivamente promover la SST para los trabajadores jóvenes? (Elija sólo aquellas que pretende emprender en la estrategia)

Tipo de acción

Nivel (macro,  
medio, micro)

- Reforzar la capacidad de los actores relevantes

---

- Fortalecer la función de la inspección del trabajo

---

- Dar prioridad a la participación y representación de los jóvenes

---

- Promover el diálogo social en materia de SST

---

- Otras:



Descripción de la acción  
Áreas/cuestiones específicas que abordar



## Hoja de trabajo 11: Acción clave – Mejorar la educación y la sensibilización



Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 2.2

En base a la estrategia y las prioridades, ¿Qué acciones pueden efectivamente promover la SST para los trabajadores jóvenes? (Elija sólo aquellas que pretende emprender en la estrategia)

Tipo de acción

Nivel (macro, medio, micro)

Incorporar la SST en la educación general y en la formación profesional

Impartir formación en el lugar de trabajo

Organizar una campaña de sensibilización

Otras:





Descripción de la acción  
Áreas/cuestiones específicas que abordar

---

---

---

---



## Hoja de trabajo 12: Resumen de las acciones



Esta Hoja de trabajo se refiere a la Unidad 2.2 y 2.3

Resuma las acciones enumeradas en las Hojas de trabajo 8, 9, 10 y 11 en la tabla a continuación, identificando las acciones a nivel macro, medio y micro. Todas las acciones combinadas deben contribuir a cumplir con la estrategia y las prioridades identificadas en la Hoja de trabajo 7. Describa brevemente la acción, los principales actores relevantes que llevarán adelante la acción, los resultados esperados y los indicadores de la acción. Al completar esta tabla, considere los resultados de la situación socioeconómica del país y la manera en que las acciones en diferentes niveles están interrelacionadas.

Estrategia: (Ver Hoja de trabajo 7)

### Nivel

¿En qué nivel está la acción?

### Acciones

¿En qué consiste la acción?

Macro (nivel nacional)



Estrategia: (Ver Hoja de trabajo 7)

**Responsabilidad**

¿Quién llevará a cabo la acción?

**Resultados**

¿Qué cambiará como resultado de la acción?

**Indicadores**

¿Cómo sabremos que el cambio se produjo?

Estrategia: (Ver Hoja de trabajo 7)

**Nivel**

¿En qué nivel está la acción?

**Acciones**

¿En qué consiste la acción?

---

Medio  
(nivel sectorial  
o regional)

---

Micro  
(nivel de  
empresa)



Estrategia: (Ver Hoja de trabajo 7)

**Responsabilidad**

¿Quién llevará a cabo la acción?

**Resultados**

¿Qué cambiará como resultado de la acción?

**Indicadores**

¿Cómo sabremos que el cambio se produjo?



# Respuestas

## Cuestionario:

1. a) 2, b) 4, c) 3, d) 5, e) 1.
2. Interno; externo.
3. a) Fortaleza, b) Amenaza, c) Oportunidad, d) Debilidad.
4. a) Macro, b) Medio, c) Medio, d) Macro, e) Micro.
5. e) A y D.
6. Verdadero.
7. Un sistema de seguimiento y evaluación mide los progresos alcanzados en las acciones implementadas, identifica problemas o demoras en los procesos y en la aplicación; y ofrece medidas correctivas, a fin de garantizar que los resultados esperados sean alcanzados.
8. a) Cualitativo, b) Cuantitativo, c) Cuantitativo, d) Cualitativo, e) Cualitativo.

# 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 2: Estrategia y acciones para la protección de los trabajadores jóvenes

Recuerde: Cómo hacer una evaluación de la SST para los trabajadores jóvenes, realizar un análisis de las deficiencias, diseñar e implementar acciones eficaces, hacer el seguimiento y la evaluación

¿Qué?

¿Y entonces?

¿Ahora qué?

El diagrama muestra un flujo de tres etapas. Cada etapa está representada por un recuadro con una línea punteada exterior y una línea sólida interior. Las etapas están conectadas por flechas que apuntan hacia abajo, indicando un proceso secuencial. La primera etapa es un recuadro vacío con el texto '¿Qué?' a su izquierda. Una flecha apunta desde la parte inferior del primer recuadro hacia la parte superior del segundo recuadro. El segundo recuadro también está vacío y tiene el texto '¿Y entonces?' a su izquierda. Otra flecha apunta desde la parte inferior del segundo recuadro hacia la parte superior del tercer recuadro. El tercer recuadro está vacío y tiene el texto '¿Ahora qué?' a su izquierda.

# 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 inclusión con 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](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