

**ANEXO N°45
INFORME FINAL**



Serie Proyectos de Investigación e Innovación
Superintendencia de Seguridad Social
Santiago - Chile

INFORME FINAL

**Guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de
seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras
ID 325_2024**

Autoras/es:

**Encargada principal: María Elisa León Carrasco
Encargado alterno: Jorge Balladares**

Año 2025

Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie de Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad
Social Huérfanos 1376
Santiago, Chile.

ÍNDICE

I. Resumen ejecutivo.....	4
II. Palabras claves (DECS).....	4
III. Introducción y antecedentes	5
V. Objetivos.....	6
VI. Revisión de la literatura o experiencias relevantes	7
VII. Descripción de la metodología o etapas de la innovación	11
VIII. Resultados.....	16
1. Síntesis de evidencia	16
2. Prototipo y validación por el equipo.....	28
3. Elaboración de consenso por expertos	28
4. Versión final.	28
IX. Recomendaciones para Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	29
X. Conclusiones.....	31
XI. Referencias.....	32
XII. Anexos	40
Anexo 1: Términos de búsqueda utilizados	40
Anexo 2: Equipo participante	41
Anexo 3: Comité de Ética.....	43
Anexo 4: Materiales Taller de Consenso	44
Anexo 5: Comentarios recibidos evaluadores	50
Anexo 6: Versión Final.....	56

I. Resumen ejecutivo

Introducción: Las mujeres se han incorporado al trabajo en condiciones de segregación que las exponen a riesgos laborales distintos. Por ello, organismos internacionales y nacionales impulsan integrar la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), requiriendo guías prácticas que orienten su implementación.

Objetivo: Desarrollar una guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras.

Metodología: Estudio multimétodo, de cuatro fases. Fase 1: Revisión sistemática de la literatura; Fase 2: Análisis e identificación puntos críticos sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de SST; Fase 3: Validación de la propuesta de recomendaciones para una guía práctica por expertos utilizando método de consenso, y; Fase 4: Elaboración de la guía práctica con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Resultados: Se elaboró un total de 6 guías orientadas a incorporar la perspectiva de género en los distintos instrumentos de gestión de riesgos en SST (política de SST, IPER, medidas preventivas, capacitación e información, investigación de accidentes y vigilancia a la salud).

II. Palabras claves (DECS)

Perspectiva de Género, Políticas Inclusivas de Género, Condiciones de Trabajo, Salud Laboral.

III. Introducción y antecedentes

Las mujeres se han incorporado en forma creciente al mercado laboral tanto en Chile como en el resto del mundo, llegando en nuestro país a una tasa de participación de un 52,8% en el último trimestre móvil (abril junio de 2024) reportado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE Chile, 2025). Lo anterior, contrasta con lo que ocurriría en décadas anteriores, es así, como en los años 1990 y 2000, las tasas de participación de las mujeres fueron de 31,3% y 36,5% respectivamente (INE, 2015).

Sin embargo, a pesar de que ya en el año 1958 la Organización Internacional del Trabajo a través de su Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), estableció que sus países miembros deberían promover “*la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*” (ILO, 1958), esta incorporación se ha producido por razones de género, con una segregación horizontal y vertical (Adeleken & Bussin, 2022; Gedikli, 2020; Leoncini et al., 2024; Nicolás-Martínez et al., 2024; OIT- PNUD, 2019; Semenza et al., 2021). En nuestro país, según el Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile desarrollado el año 2023 por el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, la Fundación ChileMujeres y la Organización Internacional del Trabajo la segregación vertical se manifiesta en que las mujeres gerentas de primera línea representaron un 22,5% y las directoras de empresas un 16,5% (año 2022) (Ministerio de Hacienda et al., 2024). Por otro lado, la segregación horizontal se visualiza en la feminización de algunos rubros económicos como Actividades de los hogares como empleadores, Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social y Enseñanza, que tienen una presencia de mujeres con porcentajes de 90,8%, 72% y 71,9% respectivamente en contra punto con rubros masculinizados como Construcción, Explotación de minas y canteras y Transporte y almacenamiento con cifras de 91,9%, 86,4% y 82,7% respectivamente (INE Chile, 2025). A las mujeres, además de su participación en el mercado laboral (trabajo remunerado) se les suma que deben asumir con mayor frecuencia las labores domésticas y de cuidado conocidas como trabajo reproductivo, que es no remunerado (Montalvo Romero, 2020; OIT, s.f.a).

En este contexto se reconoce que las relaciones de género tienen su impacto, entre otros aspectos, en las condiciones de trabajo y la salud y la calidad de vida de las trabajadoras.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo, que sitúan a las mujeres en una posición de mayor precariedad laboral, son causadas principalmente por el sistema sexo-género (Rodríguez et al., 2010) derivada del trato peyorativo hacia la mujer en ámbitos tanto públicos como privados, que determina un nefasto resultado, que, si bien no siempre resulta visible, los estudios médicos son unánimes al respecto. Así, hay autores que señalan la exposición a un lugar de trabajo poco democrático resulta clave en la salud laboral femenina (Grau Pineda, 2017).

Es así, como se reconoce que hay un efecto en diferencias en la exposición a riesgos, en el reconocimiento de dichos riesgos, en el acceso a actividades de promoción, prevención y atención de salud, en la severidad y frecuencia de las enfermedades y accidentes laborales, entre otros aspectos (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST), 2003; Biswas et al., 2021; González Gómez, 2011; Lavoignet Acosta et al., 2023; Payá Castiblanque & Beneyto Calatayud, 2019; Superintendencia de Seguridad Social, 2024). Por otro lado, las cuestiones de sexo y de género se interrelacionan dentro y fuera del medio laboral e inciden directamente sobre la exposición diferencial a riesgos y por consiguiente en la afectación de la salud de unos y otras (González Gómez, 2011).

IV. Definición del problema, pregunta de investigación o desafío de innovación

En este contexto diferentes directrices internacionales y normativa nacional, establecen la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la Seguridad y salud en el Trabajo (SST) (Decreto 2: Aprueba Texto de La Política Nacional de Seguridad y Salud En El Trabajo Para El Período 2024-2028, 2024), tanto en la definición de las políticas públicas, en el campo de la investigación, en la capacitación de profesionales, empleadores y personas que trabajan, como también en la gestión de las entidades empleadoras.

Por lo anterior, las entidades empleadoras tienen el desafío de incorporar la perspectiva de género en su gestión diaria de prevención de riesgos, en instrumentos y actividades como la elaboración de su matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la prescripción de medidas preventivas y de control, los programas de vigilancia de la salud y ambientales entre otros.

Considerando los antecedentes planteados surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se puede incorporar la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras?

V. Objetivos

Objetivo general:

Desarrollar una guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras.

Objetivos específicos:

1. Sintetizar la evidencia nacional e internacional respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de SST.
2. Definir los puntos críticos para la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de prevención: política de SST, la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), la implementación de medidas preventivas, la capacitación e información, la investigación de accidentes y la vigilancia de la salud.
3. Validar los puntos críticos encontrados a través de expertos utilizando métodos de consenso.
4. Generar recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de SST de las entidades empleadoras adherentes a la ACHS.

VI. Revisión de la literatura o experiencias relevantes

Género, trabajo y salud

El género es un constructo social, que se basa en el sexo biológico, a partir de este, los sistemas sociales asignan características, cualidades, roles y expectativas diferentes a hombres y mujeres, a lo que llamamos género (Scott, 2013). El género influye en los resultados de salud creando diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, estas desigualdades pueden ser explicadas por la existencia de factores biológicos y factores sociales, incluida la distribución del trabajo productivo y reproductivo (Rohlf et al., 2000).

En los factores biológicos ligados al sexo encontramos genética, fisiología, anatomía, riesgo y predisposición a enfermedades; para los factores sociales los patrones de socialización, los roles familiares, las obligaciones, las expectativas laborales y los tipos de ocupación más desfavorables para mujeres, tienen influencia en la salud, justificando en gran medida la mayor morbilidad por trastornos crónicos para el sexo femenino.

El trabajo tanto productivo (remunerado) como el reproductivo (no remunerado), ejerce complejas relaciones entre la salud y género (Kandrack et al., 1991). El trabajo doméstico y de cuidados, así como las condiciones en que se realizan, son factores fundamentales para comprender las desigualdades en salud entre hombres y mujeres; en esta línea, para la comprensión del trabajo femenino, es fundamental reconocer la situación de doble jornada laboral, actividad definida por la distribución de roles definidos por la sociedad, adscribiendo a las mujeres al cuidado familiar y del hogar; donde la doble jornada, impacta en la salud de las mujeres aumentando su morbilidad (Rohlf et al., 2000).

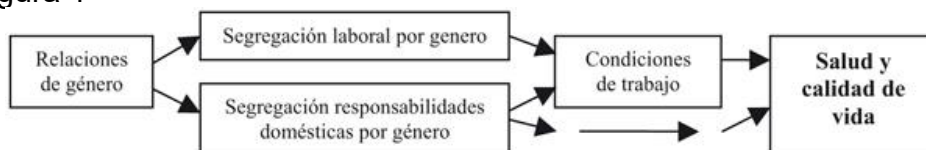
Diferentes autores (Díaz, 2016; Lavoignet Acosta et al., 2023), señalan que el mercado del trabajo se encuentra segregado según género, donde la fuerza de trabajo femenina se concentra en el sector de servicios/terciarios. Las ocupaciones del sector terciario están relacionadas con el papel tradicional de las mujeres en el ámbito doméstico (trabajo reproductivo), pues estas presentan un conjunto de habilidades consideradas relevantes para el trabajo en este sector.

Los trabajadores (varones) se concentran en otros sectores de la economía como las actividades industriales o primarias y los puestos de dirección y gerencia.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo, que sitúan a las mujeres en una posición de mayor precariedad laboral, son causadas principalmente por el sistema sexo-género (Rodríguez et al., 2010), derivada del trato peyorativo hacia la mujer en ámbitos tanto públicos como privados, que determina un nefasto resultado, que, si bien no siempre resulta visible, los estudios médicos son unánimes al respecto. Así, hay autores que señalan la exposición a un lugar de trabajo poco democrático resulta clave en la salud laboral femenina (Grau Pineda, 2017).

Lo anterior, se puede visualizar claramente en el modelo de Interacción de factores de género, factores laborales, salud y calidad de vida (Figura 1), elaborado por EUROFUND y citado por (González Gómez, 2011), en el que se muestra que la segregación laboral y de responsabilidades domésticas por género generan condiciones de trabajo diferentes que impactan en la salud y calidad de vida de las mujeres trabajadoras, por otro lado la segregación de las responsabilidades domésticas por género impacta directamente en la salud y calidad de vida de las trabajadoras.

Figura 1



Género y exposición a riesgos laborales

Tal como se mencionó anteriormente, existen desigualdades importantes en las condiciones laborales y de trabajo de mujeres y hombres, que consecuentemente

implican desigualdades en la exposición a los riesgos laborales. Y más aún, en la percepción sesgada de que los hombres están más expuestos a los riesgos laborales debido a que la gestión de la seguridad y la salud laboral se suele focalizar en los accidentes de trabajo (Rodríguez et al., 2010).

Al realizar un análisis de estas diferencias según grupo de riesgos, encontramos que respecto a los riesgos musculoesqueléticos las posturas forzadas están relacionadas con posturas de trabajo estáticas o extremas, es así como las diferencias biológicas de tamaño, fuerza muscular influyen en la manera de trabajar de las mujeres, como por ej. tener que utilizar mayor proporción de su fuerza, lo que las obliga a adoptar posturas incómodas (Rodríguez et al., 2010.). Por otro lado, los movimientos repetitivos se producen en las actividades de tipo repetitivo que implican la realización de esfuerzos o movimientos rápidos de pequeños grupos musculares, generalmente de las extremidades superiores (Rodríguez & cols., 2010). Los movimientos repetitivos o las posturas forzadas son habituales en el sector de la limpieza, sector altamente feminizado (Ríos, 2023). En resumen, en general en los trabajos que ocupan las mujeres se dan con mayor frecuencia aquellos riesgos relacionados con posturas inadecuadas, largas jornadas de pie, movimientos repetitivos y manipulación de objetos (Brunel & Moreno, 2012)

En relación con los riesgos psicosociales, la mayor presencia de mujeres en puestos de ejecución, que se ve contrastada con el hecho de que los hombres tiendan a ocupar los puestos directivos en las entidades empleadoras, es el origen de que el conjunto de las mujeres trabajadoras disponga de menor autonomía en la realización de las tareas y permanezcan bajo situaciones de mayor control. Esta menor autonomía a la hora de realizar el trabajo conlleva también la percepción de una mayor vulnerabilidad. (Ríos, 2023). La combinación entre altas exigencias y bajo control, y altas exigencias y bajas compensaciones causa desórdenes psicológicos, como la depresión y la ansiedad, siendo estos más frecuentes entre las personas que ocupan puestos de trabajo de ejecución. Dada la mayor presencia de mujeres en estos puestos de trabajo, según datos de la ECTC05, entre los trastornos más frecuentes diagnosticados, se encuentran los problemas nerviosos y las depresiones, que afectan en mayor proporción a mujeres (14,2%) que a hombres (7,1%) (Rodríguez & cols., 2010). Además, la segregación horizontal del mercado de trabajo tiene implicancia en la exposición a riesgos psicosociales. La mayor presencia de mujeres en los sectores relacionados con los cuidados, como se las residencias de la tercera edad o el sector de ayuda a domicilio, hace que se puedan ver expuestas a la tensión psicosocial que genera trabajar con situaciones que resultan dramáticas y pueden llevar a empatizar con las personas que las sufren. (Ríos, 2023). Se reconoce una mayor exposición al acoso, acoso (incluido el acoso sexual) y discriminación en el lugar de trabajo en mujeres que en hombres (Biswas & cols, 2021).

En resumen, las mujeres están más expuestas que los hombres a algunos factores de estrés debido al tipo de trabajo que desempeñan, su nivel en la jerarquía de la organización, la discriminación, el acoso sexual, sumado a sus labores fuera del trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2006).

Por último, respecto a la exposición a los riesgos químicos muchos de los trabajos y actividades que utilizan dichos productos están altamente feminizados; como por ej. tintes en el textil, n-hexano en el calzado, formaldehído en salud, disolventes en la limpieza, etc. (Rodríguez & cols.,2010). La diferenciación existente entre las características biológicas de hombres y de mujeres genera que haya más riesgos para ellas. Como señala Ríos, 2023 los productos liposolubles, aquellos que son solubles en grasas, como aceites u otros solventes orgánicos, pueden afectar en mayor medida a las mujeres. Este tipo de contaminantes tiende a alojarse más fácilmente en personas con una mayor proporción de tejido graso, por lo que el colectivo de mujeres, al tener de media alrededor de un 15% más de este tejido que el conjunto de hombres, presenta una mayor tendencia a convertirse en bioacumuladoras de contaminantes liposolubles. (Ríos, 2023). En un estudio realizado por Castiblanque y Pere (2019), se muestra que, en relación con los

contaminantes químicos y biológicos, las trabajadoras no manuales refirieron mayor exposición a materiales infecciosos y en el sector servicios, mientras que los hombres estaban más expuestos en el sector industrial. Asimismo, las mujeres estuvieron más expuestas a contaminantes químicos en el sector servicios y los hombres en el industrial.

Es así, entonces que se puede concluir que las desigualdades de género en el mercado del trabajo pueden condicionar la exposición a riesgos laborales y posteriores efectos en la salud de trabajadores y trabajadoras.

Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo con perspectiva de género

Tal como se señaló anteriormente, mujeres y hombres en función del género desarrollan distintas funciones, lo que da lugar a la división sexual del trabajo y la segregación laboral. Esta distribución de género de las labores se traduce en una exposición diferente a los riesgos como también distintos impactos en la salud. Por lo anterior, la OIT en su Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación (OIT 2023) propone dentro de uno de sus principios rectores “Un enfoque centrado en las personas, inclusivo y con perspectiva de género”. Lo anterior, también ha sido recogido por diferentes organizaciones y autores (Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) 2021; Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2006; Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) (2020); Foment del Treball, 2021; Lavoignet, Cruz & Santes, 2023; Grau, 2017; González, 2011)

La cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas desarrollada en Beijing el año 1995, se considera como una de las más importantes ya que generó un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género, entre otros muchos aspectos definió el concepto de perspectiva de género como: El proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles. Es una estrategia para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas económicas y sociales para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe (ONU 1995).

En Chile la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, considera como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, en el que se establece que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales y tienen resultados de salud distintos debido al género y como una de las actividades se incluye la de hacer una prevención diferenciada por género considerando las diferencias de exposición, desarrollar investigaciones en SST que incorporen la perspectiva de género, como también en el reconocimiento de las enfermedades profesionales, desagregar datos por sexo y fomentar la capacitación y asistencia técnica en estas materias. Por último, las entidades empleadoras, deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, tomando en cuenta el enfoque de género de tal forma de implementar las medidas preventivas correspondientes (Decreto 2: Aprueba Texto de La Política Nacional de Seguridad y Salud En El Trabajo Para El Período 2024-2028, 2024).

Por otro lado, dentro de algunas regulaciones específicas también se establece la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de riesgos. Es así, como en la Ley 21.643, se establece que los empleadores deberán elaborar un protocolo de prevención del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que incorpore entre otros la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género (Ley 21.643: Modifica El Código Del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, En Materia de Prevención, Investigación y Sanción Del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia En El Trabajo, 2024).

Por último, dentro de los principios de la gestión preventiva establecidos en el DS44

se establece que las entidades empleadoras deben tener un enfoque de género en dicha gestión, considerando esta perspectiva tanto en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de gestión de la prevención, además, también se señala que la investigación de accidentes debe realizarse con perspectiva de género (Decreto 44: Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva de Los Riesgos Laborales Para Un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, 2024).

Considerando lo expuesto anteriormente se hace necesario, la disponibilidad de herramientas específicas, adaptadas a la normativa nacional vigente, que sean de fácil aplicación para que efectivamente las entidades empleadoras puedan incorporar la perspectiva de género en su gestión habitual de la SST.

VII. Descripción de la metodología o etapas de la innovación

Diseño y tipo de estudio: Estudio multimétodo, de cuatro fases. **Fase 1:** Revisión sistemática de la literatura (Objetivo específico 1); **Fase 2:** Análisis e identificación puntos críticos sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de SST (Objetivo Específico 2); **Fase 3:** Validación de la propuesta de recomendaciones para una guía práctica por expertos utilizando métodos de consenso (Objetivo Específico 3), y; **Fase 4:** Elaboración de la guía práctica con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo (Objetivo Específico 4).

El diseño multimétodo fue escogido ya que este es el más adecuado para responder a la pregunta de investigación y a los objetivos específicos. El multimétodo se define como la práctica de emplear dos o más métodos o estilos de investigación diferentes dentro del mismo estudio o programa de investigación en lugar de limitar la investigación al uso de un solo método (Hunter & Brewer 2016). En el caso de la presente propuesta se combinarán una revisión sistemática más un método de consenso. A continuación, se detalla cada una de las fases.

Fase 1: Revisión Sistemática de Literatura

a) Diseño y pregunta de investigación:

Se realizó una revisión de alcance con el objetivo de responder a la siguiente pregunta: *¿Qué instrumentos y herramientas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en entidades empleadoras han incorporado una perspectiva de género?* Esta revisión se desarrolló siguiendo las recomendaciones metodológicas del Instituto Joanna Briggs (JBI) y la extensión PRISMA-ScR para revisiones de alcance (Page et al., 2021).

b) Equipo participante:

Participaron las investigadoras Ma. Elisa León (MEL), Macarena Chepo (MCC), Montserrat López Bermúdez (MLB) y Santiago Mansilla Pérez (SMP).

c) Criterios de elegibilidad:

Para seleccionar literatura relevante, se establecieron los siguientes criterios:

i) Tipos de estudio:

- Fuentes primarias: artículos científicos originales, revisados por pares, de diseño cuantitativo, cualitativo o mixto, que describieran explícitamente algún instrumento o herramienta utilizadas en las entidades empleadoras para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con incorporación de la perspectiva de género. Esto incluye capítulos de libro, recomendaciones, normativas, guías, entre otros. No se aplicaron restricciones en cuanto al diseño epidemiológico o enfoque metodológico.
- Fuentes secundarias: documentos técnicos provenientes de organismos nacionales e internacionales relevantes en materia de SST, incluyendo informes, estudios por encargo y notas técnicas, autorizados para su difusión en línea, con el respaldo institucional.
- Se excluyeron: tesis (de pregrado, magíster o doctorado), protocolos de estudio, revisiones de libros, cartas al editor y artículos de opinión.

ii) Fenómeno de interés:

Para esta revisión se consideró el análisis de documentos alineados con las siguientes definiciones propuestas por OIT (OIT, s.f.b):

- Perspectiva de género: proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles.

- Instrumentos y herramientas de gestión de SST: Cuestiones específicas que deben tenerse en cuenta para una gestión eficaz de la SST, tales como: control de los riesgos, investigaciones de accidentes, capacitación e información, señales de seguridad, identificación de peligros y evaluación de riesgos, programas de vigilancia, medidas preventivas, entre otros.

iii) Contexto: Los documentos incluidos debían describir explícitamente cualquier tipo de entidades empleadoras, independiente de su tamaño y rubro de actividad económica.

iv) Tipo de participantes: Se consideraron personas trabajadoras.

v) Filtros:

- Idioma: Se incluyeron documentos redactados en inglés, portugués o español.

- Año de publicación: Se incluyeron estudios publicados entre los años 2014 y 2024. En el caso de documentos técnicos, se permitió la inclusión de un documento del año 2003, debido a su alta relevancia para la temática abordada.

d) Fuentes de información:

Las bases de datos científicas consultadas fueron Pubmed, Scopus, Web of Science y BVS. Además, se incorporó literatura gris proveniente de sitios web oficiales de instituciones relevantes en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), a nivel nacional como internacional, tales como: Ministerio de Salud de Chile (MINSAL), Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), Superintendencia de Seguridad Social de Chile (SUSESO), Organismos Administradores de la Ley (OAL), Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, España (INSST), Agencia Europea para la seguridad y Salud en el Trabajo (sigla en inglés EU-OSHA), Organización Internacional Seguridad Social (OISS), Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (sigla en inglés NIOSH), entre otras.

e) Estrategia de búsqueda:

Para la identificación de fuentes primarias, la estrategia de búsqueda fue diseñada utilizando descriptores DeCS/MESH, combinados con términos libres. Esta tarea fue consensuada y realizada por dos investigadoras del equipo (MEL y MCC), y se desarrolló en dos períodos: octubre de 2024 y enero de 2025. Entre los términos empleados se incluyeron: "Gender perspective", "Gender approach", "Gender equity", "Gender equality", "Occupational health and safety", "Occupational risk prevention", "Occupational risk management", "Occupational health and safety management systems", "Workplace risk assessment", "Workplace health and safety protocols", "Diagnostic tools in occupational health and safety", "Occupational risk prevention manuals". Los términos se combinaron mediante los operadores booleanos AND y OR, y la estrategia fue ajustada a las especificidades de cada base de datos consultada. Los detalles completos se presentan en el Anexo 1.

Para la identificación de fuentes secundarias o literatura gris, la estrategia consistió en la revisión de los sitios web de las instituciones seleccionadas, utilizando la función de búsqueda interna cuando estaba disponible, mediante los términos "género" o "perspectiva de género". Además, se exploraron secciones específicas, como estudios, documentación, informes técnicos, entre otros. Esta búsqueda fue desarrollada por tres investigadore/as del equipo (MEL, MLB y SMP).

Adicionalmente, se llevaron a cabo dos búsquedas complementarias en los motores Google y Google Scholar, con el propósito de identificar documentos relevantes que pudieran no estar indexados en bases de datos científicas, pero que aportan información relevante al tema de estudio. Se utilizaron los siguientes términos de

búsqueda en español e inglés: género y seguridad laboral | gender and occupational safety; género y salud ocupacional | gender and occupational health, y; género y salud y seguridad en el trabajo | *gender and occupational health and safety*. Se marcó como filtro el período 2014-2024. Para cada combinación de términos, se revisaron los primeros 100 resultados según título y resumen (cuando estuviera disponible), con el fin de evaluar su pertinencia respecto de la pregunta de investigación. Esta búsqueda fue realizada por dos investigadoras (MEL y MCC).

f) Proceso de selección:

Para los artículos primarios, los registros obtenidos en cada base de datos fueron exportados en formato CSV y cargados en el software Rayyan® por una investigadora del equipo (MCC). Posteriormente, dos investigadoras (MEL y MCC) realizaron de forma independiente el proceso de screening, que incluyó la revisión por título, resumen y texto completo. Las discrepancias en la selección fueron discutidas entre ambas.

En cuanto a los documentos provenientes de literatura gris o fuentes secundarias, estos fueron descargados directamente desde los sitios web de las instituciones seleccionadas y revisados a texto completo, sin emplear el software Rayyan® para su gestión. La revisión fue realizada de manera independiente por tres investigadoras/es (MEL, MLB y SMP).

g) Proceso de extracción de datos:

De cada estudio o informe se extrajeron los siguientes datos descriptivos: título, autor, año de publicación, objetivo o propósito del estudio, diseño metodológico y punto crítico identificado.

h) Estrategia de síntesis:

Los datos se sintetizaron según grado de especificidad, desde la incorporación de la perspectiva de género en alguna herramienta o instrumento específico o en la gestión general de SST.

Fase 2: Análisis e identificación puntos críticos. Para cada ámbito, se identificaron definiciones y conceptos clave, así como también consideraciones, actividades específicas y ejemplos de intervención que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la gestión en SST. Una vez realizado el análisis de los puntos planteados anteriormente, se estableció un borrador de guía de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en gestión de SST de las entidades empleadoras.

Se priorizaron aquellas intervenciones que aportaban a la incorporación de género en la gestión de SST considerando las estrategias definidas por la OIT (s/f): Hacer visible lo invisible: muchas de las consecuencias a la salud derivadas del trabajo no son visibles ya sea porque no se conocen o no se valoran, por lo que es importante que sean consideradas en la acción preventiva y Convertir lo individual en colectivo: se debe tener en consideración que la relación entre trabajo y salud no es algo individual, ya que afecta a los colectivos que comparten las mismas condiciones de trabajo y presentan similares efectos sobre la salud. En este punto es muy importante priorizar las intervenciones que consideren la participación efectiva de las mujeres.

Fase 3. Validación de la propuesta por expertos utilizando método de consenso. Una vez definido el borrador de guía de recomendaciones, está se validó mediante el Método de consenso (taller). Se recomienda el uso de esta técnica para establecer un acuerdo respecto a un conjunto de resultados de salud, explorando a su vez su relevancia y aplicabilidad en determinados grupos (Carter et al., 2023). La selección y composición de los grupos de trabajo de expertos fue pequeña (n=7). A su vez, se garantizó diversidad de géneros, roles y opiniones de las partes

interesadas en materia de SST y género. Para la convocatoria, se envió una invitación a instituciones nacionales relevantes en materia de SST. Una semana antes del taller, se envió a las personas expertas las seis guías (2da versión), solicitando una revisión preliminar. El taller presencial fue realizado el día 23 octubre del 2024. Para la discusión y consenso se utilizó una adaptación de la técnica de grupo nominal (Fried et al., 1993), considerando los siguientes pasos:

- i) Introducción: En esta sesión se presentó el objetivo del proyecto, y el proceso desarrollado para la elaboración de las guías. Luego, se presentó el objetivo del taller y se entregaron los materiales necesarios: resumen con ideas fuerza de cada una de las guías, matriz de priorización y una pauta de evaluación cualitativa (Anexo 4). Se corroboró que todos los participantes comprendieran los objetivos y la dinámica del proceso.
- ii) Debates en grupos pequeños respecto a pertinencia y aplicabilidad de las recomendaciones elaboradas: Las/os participantes fueron divididos en dos grupos, con la finalidad de facilitar el análisis, discusión y reflexión sobre la relevancia y aplicabilidad práctica de las recomendaciones propuestas. Este espacio más reducido buscaba fomentar la interacción y el intercambio de diversas perspectivas.
- iii) Debate con el grupo completo: Se realizó una plenaria, donde cada grupo compartió sus conclusiones, se identificaron puntos de convergencia y disenso, y se buscaron acuerdos colectivos. Se había contemplado contar con una votación formal en el caso de no se lograr consenso en algún ámbito, lo cual no fue necesario.

Fase 4: Elaboración de la guía práctica y difusión de los resultados.

Finalmente, una vez que se obtuvo el consenso, se elaboró la guía práctica con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo con todas las recomendaciones de los expertos.

Para la difusión de los resultados se proponen tres actividades: entrega formal de la Guía a las contrapartes técnicas de la ACHS; capacitación a un grupo de asesores de prevención de la ACHS y seminario web de difusión abierto al ecosistema de la SST (entidades empleadoras, personas trabajadoras, profesionales de SST, autoridades entre otros). Por último, el equipo desarrollará al menos una publicación científica con los resultados del proyecto.

Aspectos éticos:

A pesar de no requerir autorización del Comité de Ética, se consultó al Comité de Ética de la Facultad de Enfermería UNAB, quienes ratificaron la no necesidad de ser sometido a evaluación (Anexo 3).

Además, se realizó un análisis en el marco de los siete requisitos de E. Emanuel (Emanuel, 1999):

- Valor social: el incorporar la perspectiva de género en la gestión de SST de las entidades empleadoras mejorará la calidad de vida de las mujeres trabajadoras.
- Validez científica: el diseño de la investigación es coherente con la pregunta que se quiere resolver.
- Selección equitativa de los participantes: la selección de los expertos se realizará por conveniencia, considerando a especialistas de diferentes profesiones y sexo.
- Proporción favorable de riesgo-beneficio: Considerando el tipo de datos y sus fuentes, no se considera la existencia de riesgos asociados.
- Evaluación independiente: los investigadores no declaran conflictos de interés en el desarrollo del protocolo y como se mencionó anteriormente no requiere evaluación por parte de Comité de ética.
- Consentimiento informado: se considera la firma de un documento por parte de los participantes en la reunión de validación que contenga la aceptación de participar, la aceptación de que la sesión sea grabada y el respeto a la confidencialidad
- Respeto a los sujetos inscritos: Se cautelará velar por el respeto a los participantes en los siguientes aspectos:
 - i) Si bien se mencionará el nombre de los participantes en el proceso de validación, no se asociarán sus nombres a las observaciones realizadas.
 - ii) Los documentos firmados serán guardados bajo llave, en

dependencias de la Universidad Andrés Bello; iii) Se brindará la posibilidad de abandonar la sesión de validación en cualquier momento.; iv) Se ha considerado un seminario de difusión final, donde los participantes podrán conocer los resultados de este proyecto.

En relación con la perspectiva de género, el propósito de este proyecto justamente se refiere a incorporar dicha perspectiva en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras, por lo que el concepto está presente en la pregunta de investigación, los objetivos y los resultados del proyecto.

Por otro lado, se consideró paridad de género en la constitución del equipo de investigación, es así como de los 5 integrantes del equipo 3 son mujeres, además de que la investigadora principal es mujer. Por último, para la selección de las personas expertas que participarán en la validación de la Guía se invitarán al menos igual número de mujeres que de hombres.

VIII. Resultados

1. Síntesis de evidencia

a) Descripción general

Se identificaron inicialmente 666 artículos originales, junto con 40 documentos e investigaciones provenientes de diversas organizaciones (Figura 1, diagrama PRISMA). Tras aplicar los criterios de elegibilidad establecidos, se seleccionaron en total 12 documentos: tres artículos originales extraídos de bases de datos científicas y nueve documentos institucionales (Tabla 1).

De los artículos originales seleccionados, dos correspondían a estudios de tipo cuantitativos y uno a un estudio cualitativo. En cuanto a los documentos institucionales, se incluyeron tres documentos nacionales (ACHS n=2; Mutual de Seguridad n=1), y seis documentos elaborados por organizaciones internacionales: EU-OSHA (n=1), ISTAS-CCOO (n=2), OSALAN (n=1), OISS (n=1), y Foment del Treball Nacional (n=1). Respecto a los documentos excluidos, una gran proporción abordaba políticas y normativas nacionales, o presentaba lineamientos generales derivados de recomendaciones de organismos como la OIT. Por otra parte, otro grupo de artículos hacía referencia a acciones específicas relacionadas con riesgos ergonómicos o psicosociales, en este último, con énfasis en acoso y violencia en el trabajo por razones de género, temáticas que no se ajustaban de manera específica a la pregunta de investigación planteada.

b) Elementos críticos en la incorporación de la perspectiva de género en SST

- **Rol de la dirección de la entidad empleadora:** El éxito real, y no solo formal, de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales depende del grado de compromiso asumido por la dirección de la entidad empleadora. Esta perspectiva debe integrarse como parte fundamental de la estrategia organizacional. Dentro del compromiso de garantizar la seguridad y la salud de toda la plantilla, la dirección debe incluir de manera explícita la incorporación del enfoque de género en la gestión preventiva.

Una forma de materializar este compromiso consiste en formalizarlo mediante un decálogo o una declaración de principios. Estos instrumentos pueden integrarse en las campañas de información y sensibilización en materia de género que se desarrollan en las entidades empleadoras y formar parte sustantiva de su política (Foment del Treball Nacional, 2021; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OSALAN, 2019).

La política de prevención de riesgos laborales debe cumplir al menos con las siguientes condiciones (Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018):

- Estar formalizada por escrito.
- Utilizar lenguaje inclusivo que visibilice tanto a trabajadoras como a trabajadores.
- Presentar un estilo claro, conciso y sencillo.
- Estar disponible para todas las personas interesadas y difundirse ampliamente en toda la organización.

Respecto al contenido de dicha política, se recomienda incorporar los siguientes elementos específicos (Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OSALAN, 2019):

- Cumplimiento de los requisitos legales en materia de prevención específicos para las mujeres.
- Integración del enfoque de género en el análisis de peligros y en la evaluación de riesgos.
- Análisis del impacto diferencial que los accidentes, incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta y participación en materia de prevención.
 - Identificación y actuación sobre posibles desigualdades de género en aspectos como la contratación, el tipo de contrato y jornada laboral, los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres, la remuneración, la exposición a riesgos específicos entre otros aspectos relevantes.
 - Formación en prevención de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género.
 - Expresión explícita del compromiso de integrar el enfoque de género en todas las acciones preventivas de la entidad empleadora.
 - Inclusión de la necesidad de intervenir sobre todos los factores de riesgo presentes en el entorno laboral, no solo en aquellos capaces de producir accidentes del trabajo.
- **Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER):** La evaluación de riesgos constituye una de las actividades preventivas más relevantes, ya que permite identificar los peligros presentes en los puestos de trabajo y determinar la magnitud de la exposición a los mismos (CCOO, 2021). Sin embargo, en la práctica actual, las evaluaciones de riesgo no contribuyen adecuadamente a visibilizar las condiciones laborales específicas a las que se enfrentan las mujeres (Gayoso Doldan et al., 2015). Esta limitación se explica, en parte, por la prioridad que se otorga a los puestos de trabajo y a los factores de riesgo asociados a la ocurrencia de accidentes laborales, los cuales en su mayoría son desempeñados por hombres. Además, las metodologías y herramientas utilizadas en las evaluaciones no incorporan una perspectiva de género, ya que se basan exclusivamente en información teórica sobre las actividades realizadas y sus condiciones, sin considerar las situaciones reales de trabajo. Asimismo, estas evaluaciones suelen basarse en la concepción de una población trabajadora homogénea, omitiendo las diferencias y desigualdades de género que inciden en la exposición a riesgos laborales (CCOO, 2021). En esta misma línea, evidencia internacional reporta que a un 51,7% de las mujeres (frente al 48,3% de hombres) no se les realizó una evaluación de riesgos en el puesto de trabajo (Gayoso Doldan et al., 2015). Integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos implica visibilizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres, tanto en la exposición a los riesgos laborales como en las consecuencias derivadas de estos (OSALAN, 2019). Para ello, antes de iniciar cualquier proceso de evaluación, es necesario considerar las siguientes premisas (ACHS, 2024a; EU-OSHA, 2003; López & ISTAS-CCOO, 2014; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OSALAN, 2019):
- Mantener un compromiso genuino y asumir con responsabilidad las cuestiones de género.
 - Examinar la situación real del trabajo, más allá de las descripciones formales.
 - Garantizar la participación de las mujeres en todas las fases de la evaluación de riesgos laborales, proporcionando medios, tiempo y espacios adecuados. Asimismo, promover el uso de métodos e instrumentos que integren el análisis de género, considerando las propuestas de las mujeres en la definición e implementación de medidas preventivas. Un ejemplo de esta estrategia es la aplicación de encuestas de percepción de riesgo o la realización de entrevistas.
 - Evitar ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quiénes están expuestos a ellos.
 - Considerar todos los puestos de trabajo, incluyendo aquellos que suelen ser invisibilizados.

- Incluir a personas trabajadoras a tiempo parcial, temporales, contratadas por entidades empleadoras de trabajo temporal o que se encuentren con licencia médica al momento de la evaluación.

Respecto a la identificación de peligros con enfoque de género, se debe (ACHS, 2024a, 2024b; EU-OSHA, 2003; OSALAN, 2019):

- Identificar los peligros prevalentes en los trabajos, analizando su distribución por sexo y edad.
- Examinar tanto los peligros para la salud como los que afectan a la seguridad.
- Consultar de forma estructurada a trabajadoras y trabajadores sobre los problemas que enfrentan en su actividad laboral.
- Identificar peligros menos evidentes y problemas de salud comunes entre las mujeres trabajadoras, aplicando un enfoque integral y holístico que permita detectar las diferencias de género, tales como el acoso sexual y por razón de sexo, la discriminación, la participación en toma de decisiones, y los conflictos de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Considerar los riesgos asociados al embarazo, la lactancia materna y la salud reproductiva desde una perspectiva preventiva, asegurando la existencia de protocolos específicos de actuación.

Una vez finalizada la etapa de identificación de peligros corresponde determinar la magnitud de la exposición, priorizando aquellos riesgos con mayor potencial de generar daño. Para ello es fundamental considerar los siguientes aspectos (EU-OSHA, 2003; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OISS, 2021; OSALAN, 2019):

- Prevenir sesgos por género al clasificar los riesgos en categorías de alta, media y baja prioridad.
- Incluir la participación activa de las trabajadoras en el proceso de evaluación de riesgos.
- Asegurar que las personas encargadas de realizar las evaluaciones cuenten con formación adecuada y suficiente información sobre asuntos de género vinculados a la seguridad y la salud en el trabajo.
- Verificar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incorporen aspectos relevantes tanto para mujeres como para hombres. En caso contrario, deben ser adaptados para asegurar su pertinencia.
- Prestar especial atención a las diferencias en la exposición directa e indirecta a los riesgos laborales.
- Comprobar si mujeres y hombres que desempeñan un mismo puesto de trabajo realizan tareas similares y bajo condiciones equivalentes.
- Considerar que un mismo riesgo puede tener consecuencias distintas según las características personales y biológicas de cada persona. Así, la severidad del daño puede variar entre hombres y mujeres, e incluso entre grupos específicos según edad, presencia de enfermedades preexistentes o tratamientos médicos.
- Tener en cuenta las medidas de control ya implementadas y su capacidad real de protección para todos los grupos de personas trabajadoras.

Finalmente, es importante señalar que en el artículo 7 del párrafo 1 del Título II del DS 44 establece que:

“la entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el

trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género” (Decreto 44: Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva de Los Riesgos Laborales Para Un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, 2024).

- **Medidas preventivas:** Una vez realizada la evaluación de riesgos, se deben diseñar, implementar y posteriormente evaluar las medidas preventivas. El objetivo de este procedimiento es planificar el desarrollo, realizar el seguimiento y controlar la efectividad de las actividades de prevención necesarias para cumplir los objetivos establecidos por la política de la entidad empleadora y para implementar las medidas de control derivadas de la evaluación de riesgos (EU-OSHA, 2003; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OISS, 2021; OSALAN, 2019).

Algunas consideraciones clave para la elección de las medidas preventivas con enfoque de género son (EU-OSHA, 2003; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OISS, 2021; OSALAN, 2019):

- Diseñar las medidas preventivas incorporando diferencias biológicas, antropométricas y socioculturales entre hombres y mujeres, aplicando medidas diferenciadas cuando sea necesario.
- Garantizar que en la priorización de las actuaciones preventivas no se discrimine a los puestos de trabajo o categorías profesionales ocupadas mayoritariamente por mujeres, evitando sesgos en la percepción de menor peligrosidad de sus actividades.
- Asegurar la participación activa de las trabajadoras en la selección e implementación de soluciones preventivas.
- Aplicar medidas preventivas que aborden todas las situaciones de exposición, tanto directa como indirecta.
- Diseñar los puestos de trabajo y seleccionar equipos de trabajo y equipos de protección personal (EPP) bajo criterios inclusivos, considerando el uso por personas de ambos sexos y aquellas situadas en percentiles extremos, fuera de la media poblacional.
- Priorizar la eliminación de los riesgos en su origen, garantizando un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas trabajadoras, incluyendo la protección de la salud reproductiva.
- Optar por medidas de protección individual. Únicamente cuando no sea posible implementar medidas colectivas. se optará por la individual. La selección de los EPP debe realizarse contando con la participación de las personas destinatarias, considerando sus características anatómicas, fisiológicas y su estado de salud.

Una vez implementadas las medidas preventivas, es fundamental asegurar la efectividad de las actividades incluidas en la planificación mediante un seguimiento continuo y controles periódicos que verifiquen la adecuación de las medidas a los objetivos de protección establecidos. Para ello, deben definirse indicadores específicos, medibles y desagregados por sexo que permitan monitorear la evolución y los cambios generados por las medidas preventivas (ACHS, 2024b; EU-OSHA, 2003; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OISS, 2021; OSALAN, 2019).

Asimismo, en las actividades de inspección calendarizadas se debe considerar a aquellas personas que podrían quedar fuera del circuito habitual de inspecciones, ya sea por motivos de horario (trabajo por turnos, jornadas reducidas, trabajo a tiempo parcial), por desarrollar su labor mayoritariamente fuera del centro de trabajo (trabajo con clientela, teletrabajo, actividad comercial) o por cualquier otra razón. Además, en las actividades de control debe prestarse especial atención a los trabajos realizados en forma

esporádica por personal de entidades empleadoras contratistas (EU-OSHA, 2003; Mutua de Seguritat & ISTAS, 2018; OISS, 2021; OSALAN, 2019).

Es importante recabar la opinión de las personas trabajadoras afectadas acerca de la necesidad, operatividad y eficacia de las medidas de control implementadas, además se debe asegurar su participación activa en los procesos de monitoreo y revisión de las medidas preventivas.

- **Vigilancia de la salud:** La vigilancia de la salud consiste en la recopilación, el análisis y la interpretación sistemática de datos de salud, con el objetivo de proteger la salud de las personas trabajadoras y prevenir los daños relacionados con el trabajo. Además de identificar problemas de salud, la vigilancia permite evaluar la eficacia de las intervenciones preventivas (EU-OSHA, 2003; Foment del Treball Nacional, 2021; Mutua de Seguritat & ISTAS, 2018; OSALAN, 2019).

En Chile, el Decreto Supremo N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece en su artículo 72, letra g, que es obligación del organismo administrador “incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional” (Decreto Supremo 101 Aprueba Reglamento Para La Aplicación de La Ley N° 16.744, Que Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo y Enfermedades Profesionales., 1968).

Por su parte, la SUSESO, en el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Libro IV, Título II, señala que “la implementación de los programas de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales o detectar precozmente el daño derivado de la exposición y adoptar las medidas necesarias para evitar su avance” (Superintendencia de Seguridad Social, 2018).

En este contexto, resulta fundamental establecer un programa de vigilancia de la salud que considere los impactos diferenciales en mujeres y hombres, permitiendo su identificación, visibilización y prevención. Esta necesidad se basa en que la salud de mujeres y hombres presenta tanto diferencias de origen biológico, que generan efectos distintos, como desigualdades de carácter social, que producen diferencias injustas y evitables. Aunque no siempre exista una exposición diferencial, incorporar esta perspectiva desde la planificación facilita la detección de patrones diferenciados, así como de enfermedades o consecuencias que, de otro modo, podrían pasar inadvertidas.

La importancia de esta aproximación se evidencia en datos internacionales, que muestran que el 56,3% de las mujeres, frente al 43,7% de los hombres no recibe la oferta de realizarse un reconocimiento médico. Además, las mujeres a quienes se les ofrece esta evaluación, el 52,8% no llega a concretarla (Gayoso Doldan et al., 2015). Estas cifras reflejan desigualdades en el acceso efectivo a los programas de vigilancia de la salud, lo que refuerza la necesidad de diseñar estrategias sensibles a las diferencias y desigualdades de género.

A continuación, se presentan algunas consideraciones clave para la implementación de programas de vigilancia de la salud con enfoque de género (EU-OSHA, 2003; Foment del Treball Nacional, 2021; Mutua de Seguritat & ISTAS, 2018; OSALAN, 2019):

- El personal sanitario encargado de la vigilancia de la salud debe contar con conocimientos sobre la relación género/salud y la aplicación del enfoque de género en las actividades de salud laboral.
- Incluir en la vigilancia los empleos de mujeres y hombres, evitando suposiciones basadas en la denominación del cargo respecto a quién debe ser incluido.
- Considerar la protección de la salud de mujeres y hombres, valorando los riesgos que pueden afectar el ciclo reproductivo más allá del embarazo y la lactancia. Se debe evaluar esta exposición en todos los puestos de trabajo, evitando desproteger a los hombres que puedan estar expuestos a agentes nocivos o tóxicos.
- Incorporar en la historia clínico-laboral, además de los datos de la anamnesis, exploración clínica, control biológico y estudios complementarios, una descripción detallada de la tarea real realizada (más allá de la denominación del puesto), el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados y las medidas de prevención adoptadas. Asimismo, incluir información sobre el tipo de contrato y la jornada laboral (completa o parcial), permitiendo detectar situaciones de precariedad laboral asociadas a un mayor riesgo. También debe considerarse el análisis de desigualdades por turnicidad, jornadas extensas -más frecuentes en trabajadores varones- y la aplicación de medidas de conciliación, evaluando si se ha reducido proporcionalmente la carga laboral.
- Tener en cuenta los roles de género en las actividades extralaborales que pueden incrementar el riesgo de enfermedades, tales como la carga física, mental, el descanso inadecuado o la doble jornada.
- Incluir en la historia clínico-laboral la evaluación de la doble exposición que puede presentarse en relación con riesgos químicos, ergonómicos y psicosociales.
- Presentar y analizar los resultados de la vigilancia de la salud desagregados por sexo, realizando un análisis completo y diferenciado.

Finalmente, es importante señalar que los protocolos existentes en materia de vigilancia de la salud deben ser revisados para profundizar en la incorporación de la perspectiva de género. Estos protocolos deberán evaluar e interpretar adecuadamente tanto las exposiciones laborales, como las diferencias de sexo (antropométricas, función endocrina, distribución de la grasa corporal, entre otras) y de género, incluso en ocupaciones similares.

- **Información y capacitación:** El Artículo 15 del Decreto Supremo N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que es obligación de las entidades empleadoras “garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo”. Asimismo, esta información debe proporcionarse en cambios de puestos de trabajo o modificaciones en tecnologías, materiales o sustancias utilizadas (Decreto 44: Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva de Los Riesgos Laborales Para Un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, 2024).

En virtud de esta disposición, la entrega de información debe incorporar la perspectiva de género. Así lo respaldan los resultados la primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) del Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral, 2011 (Gobierno de Chile, 2011), que muestran que el 46,5% de las mujeres no había sido informada en su

lugar de trabajo sobre el riesgo de accidentarse o contraer una enfermedad profesional, en contraste con el 29,9% de los hombres. Del mismo modo, un estudio evidenció que el 56,1% de las mujeres, frente al 43,9% de los hombres se consideraban mal informadas respecto a los riesgos de su puesto de trabajo(Gayoso Doldan et al., 2015).

Para desarrollar actividades de información con enfoque de género, se debe considerar lo siguiente(Foment del Treball Nacional, 2021; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OSALAN, 2019):

- Incluir los riesgos que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, evitando el uso de fichas de riesgos estandarizadas.
- Asegurar que la información alcance a todas las personas trabajadoras, incluyendo quienes desempeñan labores fuera del centro de trabajo o presentan limitaciones horarias (turnos, jornada parcial, reducción de jornada).
- Informar sobre la disponibilidad de EPP diferenciados según condiciones anatómicas y fisiológicas.
- Informar sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como sobre las tareas o condiciones de trabajo que puedan implicar riesgos según el sexo y/o del estado de salud de las personas trabajadoras.
- Evitar en los mensajes e imágenes (material verbal, gráfico o audiovisual) la reproducción de estereotipos de género, asegurando un lenguaje no sexista.
- Implementar campañas informativas para prevenir y detectar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razones de sexo, destacando el compromiso de la organización con la política de tolerancia cero u los protocolos de actuación correspondientes.

En materia de capacitación, el Compendio de Normas de la SUSESO establece que las capacitaciones comprenden: “todas las acciones orientadas al desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias dirigidas a los trabajadores y empleadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo mediante una experiencia de aprendizaje, orientadas a ámbitos transversales o específicos, destinadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores en estas materias”(Superintendencia de Seguridad Social, 2018).

Por su parte, el artículo 16 del Decreto Supremo N° 44 refuerza la responsabilidad de las entidades empleadoras de capacitar a las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales, incorporando el enfoque de género(Decreto 44: Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva de Los Riesgos Laborales Para Un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, 2024).

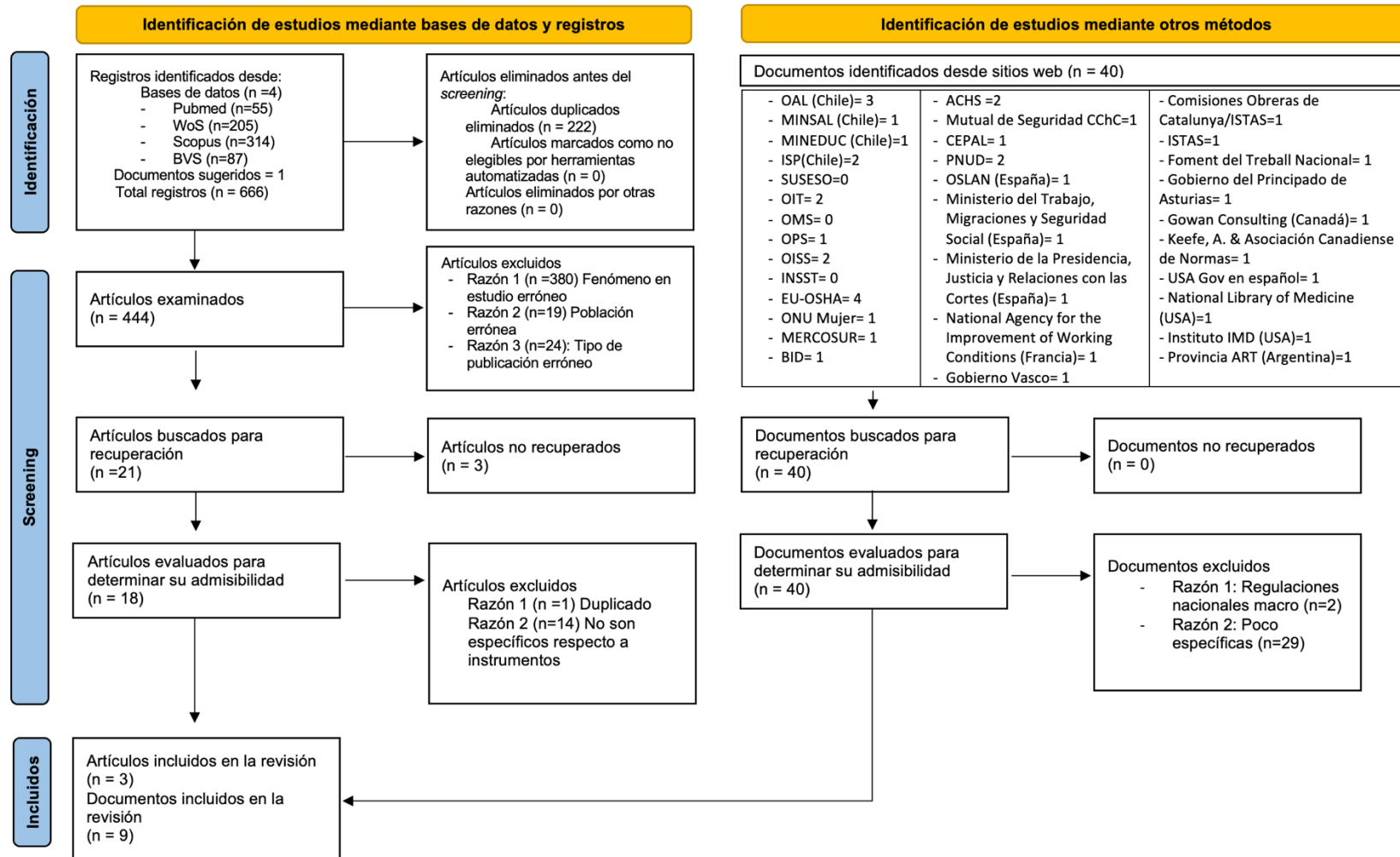
Para el desarrollo de actividades de capacitación con perspectiva de género se deben considerar los siguientes aspectos(Foment del Treball Nacional, 2021; Mutual de Seguridad & ISTAS, 2018; OSALAN, 2019):

- Incluir el enfoque de género en todas las etapas del plan de formación: diagnóstico de necesidades, definición de requisitos, elaboración de contenidos, establecimiento de prioridades y calendarización.
- Asegurar que tanto mujeres como hombres reciban formación sobre los riesgos específicos de sus puestos y condiciones de trabajo, incluyendo al personal a tiempo parcial y a quienes trabajan mediante entidades empleadoras de servicios transitorios.

- Identificar y abordar las posibles barreras de acceso a la capacitación que enfrentan las trabajadoras.
- Integrar transversalmente la temática de género y sexo en los contenidos de formación en prevención de riesgos laborales, considerando los efectos diferenciados de la exposición a factores de riesgo.
- Abordar riesgos específicos como el acoso sexual, la doble presencia y la exposición a riesgos durante el embarazo y la lactancia materna.
- Garantizar el acceso a la capacitación de todas las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad o duración del contrato, considerando que las mujeres tienen mayor representación en empleos a tiempo parcial.
- Evitar en los cursos y materiales de formación la reproducción de estereotipos de género, empleando un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Incorporar indicadores de género en los instrumentos de evaluación y seguimiento de las actividades formativas.

Finalmente, se debe considerar la capacitación específica de los integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos. Es esencial asegurar que quienes lideran la gestión preventiva cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias para identificar y abordar los riesgos que afectan de forma diferencial a mujeres y hombres.

Figura 1: Diagrama PRISMA



Elaboración propia a partir de recomendaciones PRISMA 2020 para nuevas revisiones sistemáticas que incluyeron búsquedas en bases de datos, registros y otras fuentes.1

Tabla 1: Artículos y documentos seleccionados

Nº	Autor	Título	Año	Tipo de documento	Diseño	Objetivo	Punto crítico identificado
1	EU-OSHA(EU-OSHA, 2003)	La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos	2003	Documento técnico	No aplica	Presentar un modelo para hacer la evaluación de riesgos más sensible a los géneros.	IPER
2	ISTAS-CCOO(López & ISTAS-CCOO, 2014)	Cinco errores comunes en una evaluación de riesgos sin perspectiva de género	2014	Documento técnico	No aplica	Describir los principales errores de la evaluación de riesgos sin perspectiva de género.	IPER
3	Gayoso, M.(Gayoso Doldan et al., 2015)	Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales	2015	Artículo científico	Cuantitativo	Conocer la frecuencia con la que la mujer tiene acceso a la vigilancia de salud, en qué medida recibe formación e información, la frecuencia con que se realiza la evaluación de los riesgos para su salud en el puesto de trabajo, qué aspectos del puesto de trabajos se estudian además de la evaluación de riesgos tanto en los aspectos organizativos, como de los aspectos psicosociales	Barreras en la implementación de prácticas de gestión relacionadas con género
4	Larrieta-Rubín de Celis, I.(Larrieta-Rubín De Celis et al., 2017)	Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility	2017	Artículo científico	Cuantitativo	Analizar las relaciones entre la SST de las mujeres y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a través del examen de las principales prácticas de gestión que la literatura respalda en una encuesta realizada en 117 empresas en España.	Barreras y facilitadores en la implementación de prácticas de gestión relacionadas con género
5	Mutual de Seguridad e ISTAS(Mutual de Seguridad)	Mujeres y Salud Laboral: Una Guía para la acción	2018	Documento técnico	No aplica	Entregar a las entidades empleadoras y comunidad en general, recomendaciones prácticas y herramientas concretas para realizar acciones en el ámbito de la prevención de riesgos con perspectiva de género, de tal forma de generar ambientes de trabajo seguros y saludables, para trabajadores y	Política de SST, IPER, medidas preventivas, formación, vigilancia epidemiológica

	& ISTAS, 2018)					trabajadoras.	
6	Azpiroz A./ OSALAN(O SALAN, 2019)	Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación	2019	Document o técnico	No aplica	Proponer una serie de recomendaciones y pautas metodológicas, junto con instrumentos prácticos, para ayudar a las organizaciones en las distintas etapas de su gestión preventiva, de manera que integren el enfoque de género en cada una de ellas.	IPER
7	ISTASS-CCOO y CCOO-Cataluña(C COO, 2021)	Mirada de Género en la identificación de riesgos. Revisión bibliográfica	2021	Document o técnico	Revisión bibliográfica	Entrega antecedentes respecto a la importancia de realizar una identificación y evaluación de riesgos con perspectiva de género.	IPER
8	OISS(OISS , 2021)	Integración del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo	2021	Document o técnico	No aplica	Recopilar las políticas y estrategias en materia de género y Seguridad y Salud en el Trabajo, recoger los riesgos más frecuentes y aportar las medidas más adecuadas para que sean implantadas en la empresa, teniendo en cuenta los aspectos de género de la población trabajadora.	IPER, medidas preventivas y valoración de las medidas preventivas
9	Foment del Treball Nacional(F oment del Treball Nacional, 2021)	Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales	2022	Document o técnico	No aplica	Clarificar cómo integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Aportar un enfoque práctico al conocimiento existente sobre la falta de integración de las necesidades de las mujeres en la práctica preventiva, centrándonos en la identificación de necesidades y el diseño de una estrategia de cambio. Ofrecer pautas concretas de acción para integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.	Política, IPER, formación y Vigilancia de la salud
10	Sjoberg, K.(Sjöberg Forsberg et al., 2022)	Bringing in gender perspectives on systematic occupational safety and health management	2022	Artículo científico	Cualitativo	Examinar y explicar la gestión sistemática de la seguridad y salud en el trabajo en entornos laborales segregados por género en Suecia, con base en teorías sobre la aplicación de la perspectiva de género en las organizaciones laborales.	Barreras respecto de cómo las normas de género limitan la gestión sistemática de SST

1 1	ACHS(AC HS, 2024b)	Manual para incorporar la perspectiva de género en seguridad y salud ocupacional	2024	Document o técnico	No aplica	Entregar directrices para que se incorpore la perspectiva de género de forma transversal a todos los planes de acción relacionados con la seguridad y salud ocupacional, considerando también sus metodologías y herramientas preventivas.	IPER, medidas preventivas
1 2	ACHS(AC HS, 2024a)	Instructivo para la actualización De matriz de riesgos con Perspectiva de género	2024	Document o técnico	No aplica	Entregar directrices para que se incorpore la perspectiva de género en la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.	IPER

2. Prototipo y validación por el equipo

Considerando los hallazgos de la revisión sistemática, se elaboraron 6 documentos (guías), por cada uno de los temas analizados:

- Políticas de SST
- IPER
- Medidas Preventivas
- Capacitación e información
- Investigación de accidentes
- Vigilancia de la salud

Cada uno de estos documentos fue revisado por el equipo técnico de la Asociación Chilena de Seguridad, quienes realizaron sugerencias de mejora, las cuales fueron analizadas e incorporadas según correspondiera.

3. Elaboración de consenso por expertos

Participaron siete expertos, pertenecientes a instituciones nacionales relevantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de las que se encontraban: MINSAL, Subsecretaría de Previsión Social, SUSESO, el Ministerio de la Mujer y de Equidad de Género y un profesional de SST. Este último fue convocado debido a su experiencia práctica en la materia, siendo su rol principal evaluar la práctica en las entidades empleadoras. Los resultados de las calificaciones y comentarios recibidos se detallan en el anexo 5.

4. Versión final.

Tras la incorporación de sugerencias y/o comentarios del panel de expertos, se obtuvieron seis documentos consensuados sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de SST (Anexo 6). Estos documentos fueron sometidos a un proceso editorial, el cual está en curso.

IX. Recomendaciones para Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

A partir del contenido de las Guías Prácticas para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de SST, se proponen las siguientes recomendaciones generales para facilitar su implementación en entidades empleadoras de cualquier rubro, tamaño o actividad económica:

1. Instalar el compromiso desde la alta dirección:
 - Incorporar las guías como parte del sistema de gestión de SST
 - Asegurar respaldo presupuestario para la implementación de las guías y su seguimiento.
 - Nombrar a una persona trabajadora responsable de conducir la implementación
 - Incorporar el seguimiento de este tema en las reuniones periódicas de dirección o comités ejecutivos, asegurando rendición de cuentas.
2. Crear condiciones institucionales mínimas para la implementación:
 - Elaborar un plan anual de implementación progresiva, priorizando acciones realistas según el tamaño y recursos de la entidad empleadora.
 - Asignar tiempo y reconocimiento formal a quienes participen del proceso (prevencionistas, jefaturas, representantes de las personas trabajadoras).
 - Asegurar recursos básicos de funcionamiento (Horas persona, capacitación inicial, forma de registro).
 - Incluir la incorporación del enfoque de género como requisito en auditorías o evaluaciones internas.
3. Formar capacidades antes de la implementación
 - Iniciar con actividades de difusión para todas las personas trabajadoras respecto a las nuevas actividades y responsabilidades en torno a la aplicación de las guías.
 - Contactar a su OAL para solicitar apoyo técnico y formativo.
4. Incorporar la perspectiva de género en las iniciativas ya existentes
 - Evitar crear iniciativas paralelas: integrar los contenidos de las guías dentro de los procedimientos actuales.
 - Incluir de manera permanente en la tabla de reuniones de los comités paritarios un punto relacionado al seguimiento del enfoque de género.
5. Aplicar un enfoque gradual de implementación
 - Realizar la implementación gradual de las guías, por ejemplo, partir con la guía nro. 1 (políticas) y la nro. 4 (capacitación).
 - Evaluar anualmente el nivel de implementación de las guías.
6. Estimular la participación

- Invitar a representantes de distintos niveles (operativo, administrativo, supervisión) a participar en mesas de trabajo.
 - Asegurar espacios de diálogo seguros y respetuosos.
 - Comunicar públicamente los avances en la implementación de las guías
7. Evaluar y sostener en el tiempo
- Definir una evaluación anual del grado de incorporación de las guías, con metas graduales.
 - Incorporar los resultados al ciclo de mejora continua
 - Publicar reportes que muestren avances y desafíos en la materia.
 - Vincular los resultados a incentivos de gestión (por ejemplo, reconocimientos o certificaciones).

X. Conclusiones

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión de SST constituye una obligación legal y ética, conforme a lo establecido en la Política Nacional de SST 2024-2028 y el Decreto Supremo N.º 44/2024 (Decreto 2: Aprueba Texto de La Política Nacional de Seguridad y Salud En El Trabajo Para El Período 2024-2028, 2024; Decreto 44: Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva de Los Riesgos Laborales Para Un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, 2024). La evidencia demuestra que existen diferencias en la exposición y consecuencias de los riesgos laborales según sexo y género: las mujeres enfrentan una mayor carga de riesgos ergonómicos y psicosociales, además de un menor acceso a evaluaciones, formación y equipos adecuados, mientras que los hombres presentan mayor exposición a accidentes graves y mortalidad ocupacional. Sin embargo, la gestión preventiva tradicional ha reproducido el modelo del “trabajador estándar masculino”, sustentado en instrumentos y programas desarrollados desde supuestos androcéntricos.

Superar este sesgo implica rediseñar las herramientas, metodologías y procedimientos bajo criterios inclusivos, transversalizando el enfoque de género a lo largo de todo el ciclo preventivo, desde la política institucional y la identificación de peligros y evaluación de riesgos hasta la investigación de accidentes, la capacitación, la vigilancia de la salud y la comunicación organizacional. En esa dirección, el presente proyecto elaboró una serie de guías orientadas a incorporar la perspectiva de género en los distintos instrumentos de gestión de riesgos en SST. Su desarrollo se sustentó en evidencia científica y en documentos técnicos nacionales e internacionales relevantes en la materia, contando con la colaboración de personas expertas en SST y género.

El proceso combinó una fase interna realizada junto al equipo técnico de la ACHS, y una validación externa basada en consenso con profesionales de instituciones públicas vinculadas a la SST y la equidad género. Estas guías no solo representan un avance técnico, sino también una herramienta concreta para transformar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, promoviendo entornos laborales más seguros, inclusivos y coherentes con el principio de trabajo decente.

XI. Referencias

- ACHS. (2024a). *Instructivo para la actualización de matriz de riesgos con perspectiva de género.*
- ACHS. (2024b). *Manual para incorporar la perspectiva de género en Salud y Seguridad en el Trabajo.*
- Adeleken, A., & Bussin, M. H. R. (2022). Occupational segregation and gender pay gap dynamics in the formal sector of South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1660>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST). (2003). *Las cuestiones de genero en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Resumen de un informe de la Agencia.*
https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_42_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf
- Biswas, A., Harbin, S., Irvin, E., Johnston, H., Begum, M., Tiong, M., Apedaile, D., Koehoorn, M., & Smith, P. (2021). Sex and Gender Differences in Occupational Hazard Exposures: A Scoping Review of the Recent Literature. *Current Environmental Health Reports*, 8(4), 267–280.
<https://doi.org/10.1007/s40572-021-00330-8>
- Carter, S. A., Tong, A., Craig, J. C., Teixeira-Pinto, A., & Manera, K. E. (2023). Consensus Methods for Health Research in a Global Setting. In P. Liamputtong (Ed.), *Handbook of Social Sciences and Global Public Health* (pp. 959–984). Springer International Publishing.

https://doi.org/10.1007/978-3-031-25110-8_65

CCOO. (2021, December). *Mirada de género en la identificación de riesgos.*

Revisión bibliográfica. [https://www.ccoo.cat/wp-](https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf)

[content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf](https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf)

Decreto 2: Aprueba Texto de La Política Nacional de Seguridad y Salud En El Trabajo Para El Período 2024-2028, Diario Oficial (2024).

<https://bcn.cl/3juka>

Decreto 44: Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva de Los Riesgos Laborales Para Un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable, Diario Oficial (2024). <https://bcn.cl/3ridr>

Decreto Supremo 101 Aprueba Reglamento Para La Aplicación de La Ley N° 16.744, Que Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo y Enfermedades Profesionales. (1968).

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=9231>

Díaz, C. (2016). La perspectiva de género en investigación social. In *El análisis de la realidad social métodos y técnicas de investigación* (4ta ed., pp. 176–201). Alianza. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=574494>

Emanuel, E. (1999). *¿Qué hace que la investigación clínica sea ética? Siete requisitos éticos.*

https://www.bioeticacs.org/iceb/seleccion_temas/investigacionEnsayosClinicos/Emanuel_Siete_Requisitos_Eticos.pdf

EU-OSHA. (2003). *La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos.* https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-

[_La_inclusion_de_los_aspectos_de_genero_en_la_evaluacion_de_riesgos.](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-)

pdf

- Foment del Treball Nacional. (2021). *Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales*. <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>
- Fried, B. J., Boers, M., & Baker, P. R. (1993). A method for achieving consensus on rheumatoid arthritis outcome measures: The OMERACT conference process. *The Journal of Rheumatology*, *20*(3), 548–551.
- Gayoso Doldan, M., Rodríguez Tupayachi, S., Fernández Felipe, M. ^a C., & Cruz Cantos, M. ^a L. D. L. (2015). Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, *61*(238), 4–17. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100002>
- Gedikli, C. (2020). Occupational Gender Segregation in Turkey: The Vertical and Horizontal Dimensions. *Journal of Family and Economic Issues*, *41*(1), 121–139. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09656-w>
- Gobierno de Chile. (2011). *Primera Encuesta Nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Chile. ENETS 2009-2010*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf
- González Gómez, M. F. (2011). Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, *57*, 89–114. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007>
- Grau Pineda, C. (2017). Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales. *Revista de Trabajo y*

- Seguridad Social. CEF*, 23–58. <https://doi.org/10.51302/rtss.2017.1912>
- ILO. (1958). *C111—Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958. NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
- INE. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3
- INE Chile. (2025). *Mercado Laboral: Ocupación y desocupación*. Estadísticas. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
- Kandrack, M.-A., Grant, K. R., & Segall, A. (1991). Gender differences in health related behaviour: Some unanswered questions. *Social Science & Medicine*, 32(5), 579–590. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90293-L](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90293-L)
- Larrieta-Rubín De Celis, I., Fernández De Bobadilla-Güémez, S., Alonso-Almeida, M. D. M., & Velasco-Balmaseda, E. (2017). Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. *Safety Science*, 91, 61–70. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.019>
- Lavoignet Acosta, B. J., Cruz Núñez, F., & Santes Saavedra, G. (2023). Mujeres en el trabajo: Desafíos y riesgos. *Revista Digital Universitaria*, 23(3). <https://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2023.24.3.8>

- Leoncini, R., Macaluso, M., & Polselli, A. (2024). Gender segregation: Analysis across sectoral dominance in the UK labour market. *Empirical Economics*, 67(5), 2289–2343. <https://doi.org/10.1007/s00181-024-02611-1>
- Ley 21.643: Modifica El Código Del Trabajo y Otros Cuerpos Legales, En Materia de Prevención, Investigación y Sanción Del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia En El Trabajo (2024).
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>
- López, M., & ISTAS-CCOO. (2014). *5 errores comunes en una evaluación de riesgos sin perspectiva de género*.
<https://archivo.porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/5-errores-comunes-en-una-evaluacion-de-riesgos-sin-perspectiva-de-genero>
- Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Fundación chilemujeres, & OIT. (2024). *Quinto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile*. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/quinto-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-2023.pdf>
- Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 1–19. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Mutual de Seguridad, & ISTAS. (2018). *Mujeres y Salud Laboral. Una guía para la acción*. [https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/92e5314f-8187-462d-81ad-255bc71599ab/Gui%CC%81a-01-Enfoque-Ge%CC%81nero+Salud+laboral.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc](https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/92e5314f-8187-462d-81ad-255bc71599ab/Gui%CC%81a-01-Enfoque-Ge%CC%81nero+Salud+laboral.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc&CVID=nu43Rkc)

- Nicolás-Martínez, C., López-Martínez, M., & Riquelme-Perea, P. J. (2024). Gender and work in Europe: Towards the end of inequality? *Journal of Contemporary European Studies*, 32(3), 741–757.
<https://doi.org/10.1080/14782804.2023.2288244>
- OISS. (2021). *Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo. Integración del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo*.
<https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-11-Generov4.pdf>
- OIT. (s.f.a). *Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa. La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo*.
<https://www.ilo.org/es/media/455171/download>
- OIT. (s.f.b). *Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Seguridad y Salud En El Trabajo. <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo>
- OIT- PNUD. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: Implicancias para las desigualdades de género*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf
- OSALAN. (2019). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación*.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Payá Castiblanque, R., & Beneyto Calatayud, P. (2019). Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral en España. *Sociología y Tecnociencia*, 9(2), 23–49. <https://doi.org/10.24197/st.2.2019.23-49>
- Rodríguez, Á., Casal, A., Chacartegui, C., González, C., Llorens, C., Cortés, I., Moreno, N., & van der Haar, R. (2010). *10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género*. https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genere_cast.pdf
- Rohlfs, I., Borrell, C., & do C. Fonseca, M. (2000). Género, desigualdades y salud pública: Conocimientos y desconocimientos. *Gac Sanit*, 14(Supl. 3), 60–71. <https://www.gacetasanitaria.org/es-pdf-X0213911100956185>
- Scott, J. (2013). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. In *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265–302). Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Semenza, R., Boccardo, G., & Sarti, S. (2021). So Far, so Similar? Labour Market Feminization in Italy and Chile. *Social Indicators Research*, 154(3), 917–942. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02551-0>
- Sjöberg Forssberg, K., Vänje, A., & Parding, K. (2022). Bringing in gender

perspectives on systematic occupational safety and health management.

Safety Science, 152, 105776. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105776>

Superintendencia de Seguridad Social. (2018). *Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*.

Compendios Normativos. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>

Superintendencia de Seguridad Social. (2024). *Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023*. https://www.suseso.cl/607/articles-729454_archivo_01.pdf

XII. Anexos

Anexo 1: Términos de búsqueda utilizados

#	Eje temático	Términos en español	Términos en inglés	MeSH/DeCS
1	Género	“Perspectiva de género”, género, “enfoque de género”, “equidad de género”, “igualdad de género”, “Enfoque inclusivo”	“Gender perspective”, Gender, “Gender approach”, “Gender equity” “Gender equality” “Inclusive approach”	Gender Equity Diversity, Equity, Inclusion
2	SST	“Seguridad y salud ocupacional”, “Prevención de riesgos laborales”, “Gestión de riesgos ocupacionales”, “Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional”, “Evaluación de riesgos laborales”, “Protocolos de salud y seguridad en el trabajo” “Herramientas de diagnóstico en salud y	“Occupational health and safety”, “Occupational risk prevention” “Occupational risk management” “ Occupational health and safety management systems” “Workplace risk assessment” “ Workplace health and safety protocols” “ Diagnostic tools in occupational health and safety” “Occupational risk prevention manuals”	“Working Conditions” “Safety Management” “Risk Management” “Accident Prevention”

		seguridad en el trabajo		
		“Manuales de prevención de riesgos laborales”		

Anexo 2: Equipo participante

Nombre	Rol	Bio
María Elisa León	Investigadora principal	Médico Cirujano. Magíster de Salud Pública con mención en Salud Ocupacional (cursado). Especialista en Salud Pública, Ergonomía, Factores Humanos y Organizacionales de la Gestión de Riesgos, y Ética de la Investigación Biomédica. Desde el año 2021 es miembro titular de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo. Evaluadora de proyectos FONIS de ANID desde su creación (el año 2004) hasta la actualidad. Miembro del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Actualmente es Profesora Investigadora de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello.
Jorge Balladares	Investigador alterno	Enfermero. Magíster en Docencia para la Educación Superior. Doctor en Enfermería. Docente de Enfermería en el área de Cuidados de la Adulto y Adulto Mayor Hospitalizado, Enfermería Oncología y Cuidados Paliativos. Miembro de la Sociedad Chilena de Enfermería Oncológica e integrante del comité científico y de la Sociedad Científica de Enfermería Paliativa de Chile. Actualmente es Profesor de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello.
Macarena Chepo	Investigadora a cargo de revisión sistemática	Enfermera, Magíster en Salud Pública, Doctora en Salud Pública Universidad de Chile. Prof. Investigadora de la Facultad de Enfermería Universidad Andrés Bello (UNAB). Sus líneas de investigación son la salud de personas migrantes, competencia cultural y APS. Miembro de la

		Comisión Técnica sobre Migración y Salud del Ministerio de Salud de Chile. Directora proyecto investigación SUSESO 2022-2024 “Encuesta de salud recolectores de residuos domiciliarios”. Cuenta con experiencia como investigadora en proyectos ANID de competencia cultural y salud de personas migrantes.
Montserrat López	Investigadora a cargo de desarrollo de guías	Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, con especialidades de ergonomía, psicociología y seguridad. Su línea de desarrollo es la ergonomía participativa, la capacitación y formación en SST y la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de SST. Actualmente es parte del equipo de la Fundación 1ero. de mayo, España.
Carolina Maldonado	Investigadora a cargo de desarrollo de guías	Ingeniero en Prevención de Riesgos, Diplomada en Ergonomía, Diplomada en Factores Humanos y Organizacionales en la gestión de Riesgos, y; Diplomada en Innovación y Emprendimiento. Actualmente, es evaluadora externa en la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, donde integra el Comité de Evaluación de la Actividad Formativa Equivalente para el grado de Magíster en Gestión de Riesgos, Seguridad y Salud en el Trabajo.
Santiago Mansilla	Investigador a cargo de desarrollo de guías	Ingeniero en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente e Ingeniero Químico. Experiencia en programas de salud pública y elaboración de normas sanitarias aplicables a las condiciones del medio ambiente y el lugar de trabajo, a nivel nacional e internacional. Cuenta con formación de post-grado, diplomados y cursos de perfeccionamiento en materias de salud y seguridad en el trabajo, realizados en Chile y el extranjero. Actualmente es académico de diversos programas de post-grado sobre salud y seguridad del trabajo.

Anexo 3: Comité de Ética



**Facultad de Enfermería
Comité de Ética Científico en Enfermería
CECENF**


CONSTANCIA DE INGRESO DE PROYECTO PARA EVALUACIÓN.

Se deja constancia que el proyecto **“Guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas”** de la investigadora **Prof. María Elisa León Carrasco** realizó las consultas pertinentes para el ingreso a evaluación por el CECENF.

Habiendo revisado el proyecto y su metodología, se estima que **no es necesaria la evaluación y aprobación de aspectos éticos**, toda vez que la investigación propuesta **no involucra interacción o participación de seres humanos, de manera directa o indirecta, como sujetos de investigación.**

El proyecto propuesto describe cuatro etapas: Fase 1: Revisión sistemática de la literatura; Fase 2: Análisis e identificación puntos críticos sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de SST; Fase 3: Validación de la propuesta de recomendaciones para una guía práctica por expertos utilizando método Delphi y; Fase 4: Elaboración de la guía práctica con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Se extiende esta constancia a petición de la investigadora principal.


Prof. Gabriela Morgado, PhD
Presidenta
Comité de Ética Científico de Enfermería
Facultad de Enfermería
Santiago, 18 de noviembre de 2024

Anexo 4: Materiales Taller de Consenso

METODOLOGÍA DE VALIDACIÓN GUÍA

1. Propósito de la validación

El propósito de la jornada es validar técnica y conceptualmente la *Guía práctica para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades empleadoras*, mediante el juicio experto de profesionales vinculados a la SST, la equidad de género, la salud ocupacional y las políticas públicas.

El proceso busca identificar los contenidos más relevantes de cada capítulo, priorizarlos y recoger recomendaciones que fortalezcan la versión final de la guía.

2. Participantes

La sesión contará con un panel diverso de expertos/as provenientes de organismos públicos, profesionales de terreno, universidades, organizaciones con experiencia en género y SST.

Se procurará un equilibrio entre enfoques técnicos, académicos y de gestión aplicada, favoreciendo la representatividad y la pluralidad de perspectivas.

3. Duración y modalidad

- **Duración total:** 3 horas
- **Modalidad:** presencial, con trabajo participativo guiado.
- **Facilitación:** equipo técnico coordinador de la guía.
- **Evidencias:** fichas de priorización

4. Estructura de la sesión

Etapa	Descripción	Tiempo estimado
1. Bienvenida y presentación general	Contexto del proyecto y objetivos de la validación. Se explica la metodología y dinámica de trabajo.	10 min Dra. Elisa León
2. Exposición del proceso de elaboración de la guía	Breve presentación sobre el desarrollo metodológico: revisión sistemática, criterios de inclusión/exclusión de capítulos, fundamentos conceptuales y marco normativo.	15 min Carolina Maldonado
3. Presentación y validación de capítulos	Cada capítulo se presenta mediante un resumen de 5 a 7 contenidos clave . Los/as expertos deben: <ul style="list-style-type: none">• Ranear los puntos según relevancia o aplicabilidad.• Participar en una discusión abierta (lluvia de ideas) para entregar sugerencias y observaciones técnicas.	6 bloques de 25 min cada uno = 150 min (2 h 30 min) Participantes

Etapas	Descripción	Tiempo estimado
4. Cierre y conclusiones	Síntesis de observaciones, agradecimientos y explicación de los pasos siguientes (sistematización y versión final).	5 min Participantes y equipo de proyecto

Total: 180 minutos (3 horas)

5. Instrumentos de trabajo

- **Resumen de ideas fuerza por capítulo:** para cada capítulo se desarrolló un resumen con las ideas fuerza con el objetivo de dinamizar el análisis del capítulo correspondiente
- **Ficha de validación por capítulo:** escala de 1 a 7 para valorar la relevancia de cada contenido. En esta ficha se pueden incorporar sugerencias, ejemplos o recomendaciones.

1. Ficha de Validación por Capítulo

Nombre de la guía: Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la SST en entidades empleadoras.

Capítulo: _____

Nombre del/de la participante: _____

Institución: _____

Fecha: _____

Instrucciones:

A continuación, se presentan los principales contenidos o ideas del capítulo.

Por favor **asigne un puntaje de 1 a 7** a cada punto, según su **nivel de relevancia** o **importancia práctica**, donde:

1 = Muy baja relevancia 7 = Muy alta relevancia

Nº	Contenido o idea clave del capítulo	Puntaje (1-7)	Comentarios breves
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

Promedio final (opcional): _____

Observaciones generales:

IDEAS FUERZA POR CAPÍTULO

1. Política de SST con perspectiva de género

- La política preventiva debe declarar explícitamente el compromiso con la equidad y la diversidad.
- Inicia con un **diagnóstico participativo** que identifique brechas de género en acceso a evaluaciones, capacitación, liderazgo y reconocimiento de enfermedades.
- Establece **objetivos específicos**: incluir la variable sexo/género en todo el ciclo preventivo, garantizar participación equitativa, adaptar EPP y protocolos a la diversidad corporal.
- Impulsa un **lenguaje e imagen inclusiva**, y protocolos contra acoso y violencia.
- La política debe ser dinámica: monitorear indicadores desagregados por sexo y actualizarse periódicamente.

2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)

- Supera la visión “neutral” del trabajador estándar, integrando un enfoque **interseccional y participativo**.
- Requiere **equipos evaluadores diversos**, con formación en género y representación de trabajadoras y diversidades.
- Se deben registrar datos desagregados (sexo, tipo de contrato, edad, jornada) y visibilizar tareas feminizadas o invisibilizadas.
- La matriz de riesgos incorpora un “**factor de corrección con enfoque de género (FCG)**”, ajustando la valoración cuando existan exposiciones diferenciadas o subestimadas.
- Promueve un **mapa de riesgos inclusivo** y revisión anual de medidas con indicadores de equidad.

3. Medidas preventivas con perspectiva de género

- Reconoce que los riesgos afectan de modo distinto a hombres, mujeres y diversidades por razones biológicas y sociales.
- Propone acciones diferenciadas según tipo de riesgo:
 - **Químicos**: proteger la salud reproductiva, adaptar EPP, evitar discriminación durante embarazo/lactancia.

- **Físicos/ergonómicos:** rediseño ergonómico de puestos y EPP ajustados a distintas tallas.
- **Biológicos:** protocolos y EPP inclusivos en salud, alimentación y limpieza.
- **Psicosociales:** prevención de acoso, conciliación trabajo-familia, corresponsabilidad y salud mental.
- Incluye indicadores con datos desagregados, cultura preventiva libre de estereotipos y participación activa de mujeres y diversidades.

4. Capacitación e información en SST

- Debe integrar género en todas las fases del plan formativo: diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.
- Garantiza **igual acceso a la capacitación**, evitando barreras horarias y materiales sexistas.
- Incluye contenidos sobre desigualdades, acoso, riesgos específicos de género, maternidad y doble presencia.
- Fomenta metodologías participativas, lenguaje inclusivo y señalética no sexista.
- Exige formación específica para Comités Paritarios, prevencionistas y liderazgos.

5. Investigación de accidentes con perspectiva de género

- Analiza causas considerando condiciones diferenciadas de exposición, formación y uso de EPP.
- Registra y analiza datos desagregados por sexo/género.
- Asegura participación equitativa en los equipos investigadores y comunicación inclusiva de resultados.
- Diseña medidas correctivas que eliminen desigualdades (no “prohibir” tareas a mujeres, sino mejorar condiciones).
- Integra preguntas orientadoras sobre capacitación, diseño del puesto, factores psicosociales y embarazo/lactancia.

6. Vigilancia de la salud con perspectiva de género

- Considera las diferencias biológicas (sexo) y sociales (género) en la exposición y los efectos en salud.
- Asegura que todos los puestos sean incluidos en los programas de vigilancia, con **datos desagregados por sexo/género**.
- Evalúa y protege la **salud reproductiva** de mujeres y hombres más allá del embarazo.
- Promueve campañas informativas, participación de mujeres y diversidades en el análisis de resultados y medidas de control equitativas.
- Requiere actualización continua conforme a cambios normativos y epidemiológicos.

Anexo 5: Comentarios recibidos evaluadores

Ficha de Validación Política de SST

Nombre de la guía: Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la SST en entidades empleadoras.

Capítulo: **1.- Política de SST**

Nombre del/de la participante: Consolidado grupos 1 y 2

Institución: Consolidado grupos 1 y 2

Fecha: 23 de octubre de 2025

Instrucciones:

A continuación, se presentan los principales contenidos o ideas del capítulo.

Por favor asigne un puntaje de 1 a 7 a cada punto, según su nivel de relevancia o importancia práctica, donde: 1 = Muy baja relevancia 7 = Muy alta relevancia

Nº	Contenido o idea clave del capítulo	Puntaje (1-7)	Comentarios breves
1	a) Eliminar Diversidad y considerar inequidades descritas en el art 3 DS44	6,5	
2	b) Sin comentarios	7	
3	c) No debiese considerar objetivos específicos, Se acotó sólo a EPP y protocolos	4	Para la redacción se debe considerar las particularidades de cada entidad empleadora, procesos, lenguaje para que sea propia y no algo genérico
4	d) Imágenes sin estereotipos, lenguaje inclusivo	5	(Binominal)
5	e) Generalizar en mejora continua	5	Existe discrepancia en puntaje
6	Incorporar los 3 conceptos de la ley Karin	7	Página 9
7	Objetivo	4	Página 13, sumar al objetivo de comunicación
8	¿cómo empezar?	7	Página 12 incluir IRL
9	“Bloque” de comunicación	2	Página 13 aclarar el concepto de bloques de información

Promedio final (opcional): 5,3

Observaciones generales: No hay

Ficha de Validación IPER

Nombre de la guía: Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la SST en entidades empleadoras.

Capítulo: **IPER**

Nombre del/de la participante: Consolidado grupos 1 y 2

Institución: Consolidado grupos 1 y 2

Fecha: 23 de octubre de 2025

Instrucciones:

A continuación, se presentan los principales contenidos o ideas del capítulo. Por favor asigne un puntaje de 1 a 7 a cada punto, según su nivel de relevancia o importancia práctica, donde:

1 = Muy baja relevancia 7 = Muy alta relevancia

Nº	Contenido o idea clave del capítulo	Puntaje (1-7)	Comentarios breves
1	a)	7	Se sugiere eliminar interseccional e incluir enfoque de género y participación
2	b)	7	Eliminar "Diversidades" formación en enfoque de género y representación de personas trabajadoras
3	c)	6,5	Visibilizar posibles brechas de género
4	d)	7	Factor de corrección por ponderación diferenciada
5	e)	6	Cambiar equidad por género
6	Áreas de igualdad	5	Áreas de igualdad, cambiar concepto a áreas pertinentes
7	Considerar realidad del trabajador	4	Concepto de "trabajo real". Páginas 5 y 9 se sugiere revisar ese concepto.

Promedio final (opcional): 6,1

Observaciones generales: Se sugiere revisar párrafo antepenúltimo (pág 5) etapa 0 II párrafo

Ficha de Validación Medidas preventivas

Nombre de la guía: Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la SST en entidades empleadoras.

Capítulo: **3.- Medidas preventivas**

Nombre del/de la participante: Consolidado grupos 1 y 2

Institución: Consolidado grupos 1 y 2

Fecha: 23 de octubre de 2025

Instrucciones:

A continuación, se presentan los principales contenidos o ideas del capítulo.

Por favor **asigne un puntaje de 1 a 7** a cada punto, según su **nivel de relevancia** o **importancia práctica**, donde:

1 = Muy baja relevancia 7 = Muy alta relevancia

Nº	Contenido o idea clave del capítulo	Puntaje (1-7)	Comentarios breves
1	a) Reconocer que los riesgos afectan de modo distinto a hombres y mujeres y diversidades por razones biológicas y sociales	7	“Eliminar término diversidades”
2	b) separar riesgos físicos de los ergonómicos	7	Aplicar conceptos de Ley Karin
3	c) eliminar “diversidades”	6,5	Lo que es relevado. Derecho de la no discriminación en el embarazo. Debe considerarse en todos los riesgos por ejemplo: ergonómicos
4	Apoyo psicosocial confidencial	7	Página 16 eliminar último párrafo se repite ideas con párrafo anterior
5			
6			
7			

Promedio final (opcional): 6,9

Observaciones generales: No hay

Ficha de Validación Capacitación

Nombre de la guía: Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la SST en entidades empleadoras.

Capítulo: 4.- Capacitación

Nombre del/de la participante: Consolidado grupos 1 y 2

Institución: Consolidado grupos 1 y 2

Fecha: 23 de octubre de 2025

Instrucciones:

A continuación, se presentan los principales contenidos o ideas del capítulo.

Por favor **asigne un puntaje de 1 a 7** a cada punto, según su **nivel de relevancia** o **importancia práctica**, donde:

1 = Muy baja relevancia 7 = Muy alta relevancia

Nº	Contenido o idea clave del capítulo	Puntaje (1-7)	Comentarios breves
1	a)	7	
2	b)	6,5	Materiales sexistas: sesgos de género
3	c)	7	Integrar en este capítulo una etapa inicial o fase 0 que considere en los planes de capacitación: Capacitación em género (conceptos básicos) ya que es una temática desconocida de manera transversal. Ampliar concepto de género. Ampliar concepto de maternidad
4	d) Agregar gráfica inclusiva junto con el lenguaje	6	Se considera que este punto debería dividirse ya que las metodologías participativas son fundamentales y deberían ir puntuación 7 pero el lenguaje inclusivo y señalética un 5. Plan de reintegro para embarazadas para que no sufran menoscabo a su retorno,
5	e)	7	Página 5 sumar riesgo de infertilidad
6			Página 7 (tabla) "motivar" se sugiere cambiar la palabra

Promedio final (opcional): 6,7

Observaciones generales: No hay

Ficha de Validación Investigación de accidentes

Nombre de la guía: Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la SST en entidades empleadoras.

Capítulo: **5.- Investigación de accidentes**

Nombre del/de la participante: Consolidado grupos 1 y 2

Institución: Consolidado grupos 1 y 2

Fecha: 23 de octubre de 2025

Instrucciones:

A continuación, se presentan los principales contenidos o ideas del capítulo.

Por favor **asigne un puntaje de 1 a 7** a cada punto, según su **nivel de relevancia** o **importancia práctica**, donde:

1 = Muy baja relevancia 7 = Muy alta relevancia

Nº	Contenido o idea clave del capítulo	Puntaje (1-7)	Comentarios breves
1	a)	7	
2	b) Género sólo si la persona desea reportarlo	7	
3	c)	6,5	Promover participación paritaria
4	d)	7	Comunicación amplia
5	e)	6,5	
6			
7			

Promedio final (opcional): 6,8

Observaciones generales: No hay

Ficha de Validación Vigilancia de la Salud

Nombre de la guía: Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Gestión de la SST en entidades empleadoras.

Capítulo: **6.- Vigilancia de la Salud**

Nombre del/de la participante: Consolidado grupos 1 y 2

Institución: Consolidado grupos 1 y 2

Fecha: 23 de octubre de 2025

Instrucciones:

A continuación, se presentan los principales contenidos o ideas del capítulo.

Por favor **asigne un puntaje de 1 a 7** a cada punto, según su **nivel de relevancia** o **importancia práctica**, donde:

1 = Muy baja relevancia 7 = Muy alta relevancia

Nº	Contenido o idea clave del capítulo	Puntaje (1-7)	Comentarios breves
1	a)	7	
2	b)	7	
3	c)	6,5	
4	d)	6	
5	e)	7	
6	Se propone: Priorización de vigilancia de salud con enfoque epidemiológico diferenciado por sexo. Facilitar la asistencia a evaluaciones de salud considerando la conciliación trabajo-familia		
7			

Promedio final (opcional): 6,7

Observaciones generales: No hay

Anexo 6: Versión Final



**GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS:**

GUÍA I: POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Octubre 2025

Documento elaborado por un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, en el marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En Achs estamos comprometidos con transformar profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan la seguridad y salud laboral, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en sus planes de acción, metodologías y herramientas preventivas. Esta visión responde no solo a una exigencia normativa, como lo establece la legislación chilena y el recientemente actualizado Decreto Supremo N°44, sino a una convicción institucional: avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.

Por ello, hemos impulsado una investigación innovadora que nos permite profundizar en el enfoque de género aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de desarrollar sistemas, metodologías y herramientas de gestión concretas, eficientes y de alto impacto. Esta iniciativa no solo nos posiciona en la vanguardia del cumplimiento normativo, sino que nos permite liderar con propósito, anticiparnos a los desafíos del futuro laboral y consolidar a Achs como referente en innovación preventiva con perspectiva de género.

Este trabajo representa un paso firme hacia la construcción de conocimiento aplicado, la justicia organizacional y a nuestro propósito de hacer de Chile el país que mejor cuida a las personas trabajadoras y sus familias.



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial

PRESENTACIÓN

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género. En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren as distintas formas de exposición al riesgo. Asimismo, se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género, la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias. Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

En este contexto, el DS 44, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

En concordancia con este marco normativo, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) pone a disposición de sus entidades empleadoras adherentes una serie de 6 Guías, con el propósito de ofrecer una orientación práctica para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la gestión cotidiana de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presenta la Guía referida a la incorporación de la perspectiva de género en la política de SST.

¿Por qué integrar la perspectiva de género en la política de SST?

La Política de SST constituye la base estratégica sobre la cual se estructuran las acciones preventivas en una organización. Cuando dicha política no considera las diferencias por sexo y género en las condiciones laborales, corre el riesgo de perpetuar desigualdades estructurales y de invisibilizar riesgos específicos que afectan particularmente a las mujeres trabajadoras y a otras identidades de género. Incorporar la perspectiva de género en esta herramienta no solo representa una buena práctica, sino también una obligación legal, ética y organizacional.

La política de SST debe garantizar una protección eficaz e igualitaria de la salud y la vida de todas las personas trabajadoras, sin discriminación alguna.

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la política de SST?

Para incorporar esta perspectiva, es fundamental abordar las siguientes etapas:

1. Diagnóstico previo

Antes de redactar o actualizar una política de SST con enfoque de género, es necesario realizar un diagnóstico que identifique las desigualdades existentes en la organización. Este paso proporciona evidencia concreta para sustentar las medidas diferenciadas y responde a una exigencia tanto técnica como normativa.

a) Revisión del marco normativo vigente

Debe contemplar tanto la legislación nacional como los convenios internacionales tales como:

- Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Decreto Supremo N° 44 (2024), que promueve una gestión preventiva con enfoque de género como parte del trabajo decente.
- Ley 21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia investigación, prevención y sanción del acoso laboral, sexual o de la violencia en el trabajo.
- Código del Trabajo, art. 184;
- PNSST 2024-2028, Ámbito de Acción 1 y Compromiso A.5)
- Convenios de la OIT N° 155, N° 187 y N° 190, que exigen políticas de SST participativas, equitativas y libre de violencia y acoso.
- Protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud de Chile (MINSAL) sobre riesgos ambientales y salud de las personas trabajadoras.

b) Detección de brechas en las prácticas preventivas

Sabemos que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales. Algunos ejemplos recurrentes en prevención de riesgos laborales son:

- Menor acceso de las mujeres a evaluaciones de riesgo, reconocimientos médicos o formación en prevención.

- Subregistro de enfermedades profesionales en sectores altamente feminizados y precarizados.
- Baja participación de mujeres en comités paritarios y en cargos de liderazgo en prevención.

c) Aplicación de instrumentos sensibles al género:

La evaluación debe considerar:

- Diferencias fisiológicas y antropométricas (estatura, fuerza, metabolismo hormonal).
- Factores organizacionales (doble presencia, tareas repetitivas, subvaloración de ciertos riesgos).
- Condiciones sociales y contractuales (jornadas parciales, informalidad, multitareas).

Herramientas como el método CEAL-SM y enfoques ergonómicos con perspectiva de género permiten identificar exposiciones diferenciadas que afecten a mujeres y personas excluidas del modelo tradicional de “trabajador estándar”.

d) Participación activa de las personas trabajadoras:

Es clave asegurar que (OSALAN, 2019):

- Mujeres, hombres y otras identidades de género, así como de personas de distintos rangos etarios, estamentos jerárquicos y niveles de antigüedad laboral participen del diagnóstico y definan prioridades preventivas.
- Existan espacios accesibles y seguros para compartir experiencias y propuestas, especialmente en sectores feminizados o con alta rotación (como limpieza, cuidados y comercio).

Incorporar la perspectiva de género desde el diagnóstico inicial permite diseñar políticas de SST ancladas en realidades diversas, y no en supuestos. Como señala el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), “una prevención sin perspectiva de género puede ser en sí misma un riesgo”.

2. Declaración de principios y compromisos

La Política de SST debe incluir una declaración explícita de compromiso de la organización con la equidad de género, reflejando su integración como un principio transversal en todos los ámbitos de gestión. Esta declaración debe abordar, al menos, los siguientes tres ejes:

- Equidad de género como principio organizacional.
- Prevención de riesgos diferenciados.
- Promoción de un entorno laboral inclusivo, libre de violencia y acoso.

Estas declaraciones deben estar acompañadas de mecanismos concretos de implementación y seguimiento, que aseguren la coherencia entre el compromiso declarado y la práctica organizacional cotidiana.

3. Objetivos específicos

Una política de SST con enfoque de género debe traducirse en acciones concretas, medibles y sostenibles. A continuación, se presentan algunos objetivos clave, acompañados de su justificación y ejemplos prácticos:

- Incluir la variable sexo/género en todas las etapas del ciclo preventivo:
Este objetivo implica considerar tanto las diferencias biológicas (sexo) como las construcciones sociales y culturales (género) que afectan las condiciones y experiencias laborales de mujeres, hombres y otras identidades de género. Cuando se habla de *sexo*, se abordan, por ejemplo, diferencias fisiológicas o antropométricas (como estatura, fuerza muscular, metabolismo hormonal), que requieren adaptar equipos de protección personal (EPP), evaluaciones ergonómicas y análisis de riesgo físico o químico según el cuerpo de quien realiza la tarea.

En cambio, al referirse a *género*, se está considerando cómo los roles, estereotipos y desigualdades estructurales inciden en la exposición a riesgos laborales, en el acceso a medidas preventivas y en los impactos en la salud. La guía identifica distintos aspectos donde estas diferencias de género se incorporan al ciclo preventivo, tales como:

- **Participación diferenciada:** Las mujeres y otras diversidades sexo genéricas suelen tener menor representación en comités paritarios o diagnósticos, lo que invisibiliza su experiencia y necesidades en la gestión preventiva.
- **Organización del trabajo:** Se analizan fenómenos como la "doble presencia", donde las mujeres enfrentan simultáneamente demandas laborales y de cuidados, generando sobrecarga y estrés crónico.
- **Condiciones contractuales y sociales:** El enfoque de género identifica la precariedad, la informalidad o los horarios incompatibles como factores de riesgo psicosocial con impacto diferenciado, especialmente en sectores feminizados.
- **Acoso y violencia en el trabajo:** Se incluyen protocolos preventivos y de atención frente a acoso laboral, sexual o por razón de género y la violencia en el trabajo, integrando canales confidenciales y formación en consentimiento y equidad.
- **Formación y comunicación:** Se promueve un lenguaje inclusivo y materiales preventivos no sexistas, que eviten reforzar estereotipos

(por ejemplo, asociar a mujeres con labores de apoyo y a hombres con funciones técnicas o de mando).

- **Seguimiento y mejora continua:** Se exige el monitoreo de indicadores desagregados por sexo y género, para identificar brechas y ajustar las medidas preventivas en función de esas diferencias estructurales.

En resumen, incluir la variable *sexo/género* en el ciclo preventivo significa ir más allá del cuerpo físico de las personas trabajadoras, incorporando también las relaciones de poder, las normas sociales y las desigualdades que atraviesan el mundo laboral. Esta integración permite diseñar medidas preventivas más eficaces, inclusivas y coherentes con el principio de equidad de género establecido en la Política Nacional de SST 2024–2028 y en el DS N° 44/2024.

- Asegurar una participación equitativa en instancias preventivas y formativas. La representación de trabajadoras en comités paritarios, diagnósticos de riesgo y actividades formativas es fundamental para integrar sus experiencias y necesidades en la gestión preventiva.

La política debe contemplar mecanismos facilitadores, como:

- Programar reuniones en horarios compatibles con responsabilidades de cuidado.
 - Garantizar cupos equitativos en actividades de capacitación.
 - Promover la postulación de mujeres a cargos de liderazgo en prevención.
- Mejorar las condiciones laborales a partir de las desigualdades identificadas.

Las acciones preventivas deben ir más allá del diagnóstico e incidir en transformaciones reales en los espacios de trabajo.

Ejemplos:

- Redistribuir tareas con alta carga física.
 - Implementar protocolos de prevención y atención ante situaciones de acoso.
 - Rediseñar puestos con tareas repetitivas que afectan principalmente a mujeres.
- Fortalecer el monitoreo de indicadores desagregados por sexo (OSALAN, 2019). El seguimiento de la política requiere contar con sistemas de información que recojan y analicen datos desagregados por sexo y género, incluyendo:

- Accidentabilidad.
- Reconocimiento de enfermedades profesional
- Tasa de ausentismo
- Participación en capacitaciones.
- Acceso a vigilancia de la salud.

Dichos datos deben ser utilizados para ajustar decisiones preventivas y reducir brechas estructurales en los entornos laborales.

4. Incorporación transversal del enfoque de género

La transversalización del enfoque de género implica integrar esta perspectiva de manera sistemática y continua en todos los componentes de la gestión preventiva, superando su tratamiento como una acción aislada o puntual. Se trata de consolidarla como una estrategia estructural y permanente dentro de la organización.

Esta integración requiere la adaptación de los siguientes elementos clave:

- Herramientas de evaluación de riesgos:

Las metodologías tradicionales de evaluación de riesgos suelen estar diseñadas en base a un modelo de “trabajador estándar”, que históricamente ha sido masculino. Por ello, es necesario revisar y ajustar matrices de riesgo, protocolos y guías técnicas para incorporar:

- Diferencias fisiológicas y antropométricas (como fuerza, talla o composición corporal).
- Condiciones laborales específicas (doble presencia, carga mental, tareas repetitivas).
- Realidades sociales y contractuales de mujeres y otras identidades de género.

Entendiendo que este último punto influye directamente en la exposición a riesgos laborales y en el acceso a medidas de protección. Por ejemplo, las personas trans, no binarias y de género diverso suelen estar sobrerrepresentadas en trabajos informales, con menor estabilidad contractual y escasa cobertura preventiva, lo que incrementa su vulnerabilidad. Además, enfrentan con mayor frecuencia situaciones de discriminación, acoso, violencia o exclusión en espacios laborales, lo cual constituye un riesgo psicosocial relevante que debe ser abordado mediante protocolos específicos. También es importante asegurar que los sistemas de vigilancia de la salud laboral, las capacitaciones y los EPP reconozcan y se adapten a la diversidad corporal y de identidad de género, evitando prácticas que refuercen el modelo del “trabajador estándar” masculino o cisgénero. De

este modo, se avanza hacia una gestión preventiva verdaderamente inclusiva y coherente con los principios de equidad y no discriminación establecidos en la normativa vigente.

- Protocolos de actuación frente al acoso:

Toda política de SST debe articularse con un protocolo institucional robusto contra el acoso laboral, sexual y por razones de género, y la violencia en el trabajo, que incluya:

- Medidas preventivas claras.
- Canales confidenciales y accesibles de denuncia
- Mecanismos de protección, reparación y seguimiento.
- Formación obligatoria a liderazgos, comités paritarios y equipos técnicos sobre consentimiento, acoso, discriminación y enfoque de género.

- Información y formación con enfoque de género:

La capacitación debe incluir contenidos específicos sobre los riesgos diferenciados según sexo y género, y garantizar condiciones de acceso equitativas.

- Selección y uso de EPP con adecuación morfológica:

La provisión de EPP debe considerar la diversidad corporal de personas trabajadoras. El uso de cascos, arneses, guantes o calzado que no se ajustan adecuadamente a la anatomía femenina o a cuerpos diversos puede incrementar los riesgos en lugar de mitigarlos. La política debe:

- Instruir a las áreas de compras y prevención a considerar criterios de ajuste morfológico.
- Asegurar que las pruebas de ajuste de EPP incluyan a mujeres y a una muestra representativa de cuerpos diversos.

La transversalización del enfoque de género no se logra mediante capacitaciones aisladas ni declaraciones simbólicas. Requiere compromiso institucional, revisión técnica de todos los instrumentos de gestión, y una implementación progresiva, sostenida y evaluada en el tiempo.

5. Lenguaje y representación

El lenguaje es una herramienta poderosa que no solo comunica, sino que también construye realidades y configura culturas organizacionales. El uso de lenguaje sexista, androcéntrico o excluyente en documentos institucionales, protocolos,

materiales informativos o formativos puede perpetuar sesgos, invisibilizar a mujeres y disidencias, y reproducir estereotipos de género que impactan negativamente en la comunicación y en la eficacia de las acciones preventivas.

Por ello, una Política de SST con enfoque de género debe considerar los siguientes lineamientos:

- Redacción con lenguaje inclusivo y no sexista:
Debe evitarse el uso del masculino genérico como norma. Se recomienda utilizar:
 - Expresiones inclusivas como “las y los trabajadores”, “las personas trabajadoras”, “el personal”, “la dotación”, “quienes ocupan cargos directivos”.
 - Formulaciones que no refuercen estereotipos, por ejemplo, evitar asociar a las mujeres con roles asistenciales y a los hombres con funciones técnicas o de toma de decisiones.

Además, las descripciones de funciones y responsabilidades deben formularse en términos neutros y equitativos, reconociendo la diversidad de géneros presentes en la organización.

- Formulación inclusiva de mensajes preventivos:
Los contenidos preventivos (instrucciones, señalética, fichas técnicas, materiales de inducción, etc.) deben dirigirse a todas las personas trabajadoras, sin asumir que el destinatario es masculino.

Ejemplo:

- En lugar de: “el trabajador deberá portar su equipo de protección.”
- Usar: “toda persona trabajadora deberá portar su equipo de protección.”

Esto contribuye a generar un entorno más acogedor, equitativo y comprensible para toda la fuerza laboral.

- Representación visual de la diversidad:
Las imágenes utilizadas en campañas, materiales de capacitación, manuales, señalética y presentaciones deben reflejar la diversidad real de las personas trabajadoras, incluyendo:
 - Diferentes géneros, edades, corporalidades, capacidades físicas y etnias.
 - Mujeres en funciones operativas o técnicas.
 - Hombres en tareas de cuidado o atención.
 - Personas no binarias o con expresiones de género diversas, cuando sea pertinente.

Esto favorece el sentido de pertenencia y el reconocimiento simbólico de todos los colectivos dentro de la organización.

- Eliminación de estereotipos visuales:
Las representaciones gráficas deben romper con la imagen tradicional del “trabajador estándar” (varón con casco y overol), incluyendo imágenes que:
 - Visibilicen a mujeres y hombres en una variedad de roles.
 - Eviten la sexualización del cuerpo femenino.
 - Reemplacen ilustraciones estereotipadas por otras más realistas, respetuosas e inclusivas.

Un lenguaje inclusivo no solo mejora la comunicación interna y externa, también actúa como instrumento preventivo. Cuando las personas se sienten reconocidas en los mensajes, es más probable que los interioricen, los comprendan y los apliquen eficazmente en su entorno laboral.

6. Seguimiento y actualización

Una política de SST con perspectiva de género no debe entenderse como un documento estático. Para ser efectiva, debe ser monitoreada, evaluada y actualizada periódicamente, con el fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a los cambios normativos, organizacionales y sociales.

Para ello se recomienda considerar las siguientes acciones:

- Definir responsables y mecanismos claros de seguimiento:
La implementación de la política debe contar con responsables claramente identificados, como el Departamento de Prevención de Riesgos, la Unidad de Género o el Comité Paritario. Estos actores deben:
 - Coordinar y supervisar la ejecución de acciones.
 - Evaluar los avances en los objetivos establecidos.
 - Informar periódicamente a la alta dirección y a toda la dotación.
 Impulsar instancias de seguimiento participativo, como mesas de trabajo paritarias o comisiones técnicas mixtas.
- Establecer indicadores de seguimiento:
Es fundamental contar con indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir los resultados alcanzados. Algunos ejemplos útiles incluyen:
 - Porcentaje de mujeres capacitadas en prevención.
 - Existencia y aplicación de protocolos contra el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
 - Número de evaluaciones de riesgo diferenciadas por sexo/género.
 - Proporción de EPP adquiridos con criterios de adecuación morfológica.
 - Nivel de satisfacción de las personas trabajadoras con las medidas preventivas implementadas.

Estos indicadores deben formar parte del sistema de gestión de SST y estar disponibles para revisión periódica.

- Realizar evaluaciones periódicas de impacto:
Se recomienda efectuar evaluaciones integrales al menos cada dos años, o bien cuando ocurran cambios significativos en la organización, tales como:
 - Reestructuraciones.
 - Incorporación de nuevas tecnologías.
 - Cambios normativos.
 - Modificaciones en la composición de la fuerza laboral.Estas evaluaciones deben incorporar:
 - Opiniones de trabajadoras y trabajadores.
 - Evidencia proveniente de registros de salud, encuestas internas, auditorías preventivas.
 - Espacios participativos para retroalimentar el proceso.

- Actualizar contenidos y ajustar estrategias:
Los aprendizajes derivados del monitoreo y la evaluación deben traducirse en acciones concretas de mejora. Esto puede incluir:
 - Revisión y actualización de protocolos preventivos.
 - Redefinición de objetivos específicos.
 - Incorporación de nuevas herramientas o enfoques.
 - Refuerzo en la formación y comunicación interna.La mejora continua es el principio rector que asegura que la política mantenga su pertinencia, eficacia y equidad.

¿Cómo empezar?

Para iniciar un proceso de incorporación del enfoque de género en la política de SST, se sugiere:

1. Elaborar un diagnóstico participativo que identifique brechas, desigualdades y oportunidades de mejora.
2. Revisar y adaptar la política vigente, asegurando que incorpore principios, objetivos y acciones con perspectiva de género.
3. Difundir internamente el nuevo enfoque e implementar procesos de capacitación dirigidos especialmente a quienes ejercen funciones en gestión preventiva.

Una política con enfoque de género no debe quedar aislada del resto de los instrumentos de gestión. Debe integrarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en los protocolos de prevención, y en los planes de formación y evaluación de riesgos. Solo así se logra un abordaje coherente, efectivo y justo en la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE SST

Objetivo

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de la incorporación transversal de la perspectiva de género, identificando brechas y oportunidades de mejora en la política de SST para asegurar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

Dirigido a:

- Personas encargadas de la elaboración, implementación o revisión de la política de SST.
- Áreas de prevención de riesgos laborales.
- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Equipos de gestión de personas, diversidad, equidad e inclusión.
- Alta dirección comprometida con la equidad de género y el trabajo decente.

Componentes de la Política:

Este instrumento se estructura según los principios del enfoque de género aplicados a la política de SST y comprende las siguientes dimensiones:

- Declaración de principios y compromisos institucionales.
- Diagnóstico de brechas estructurales y análisis situacional.
- Objetivos y acciones específicas con enfoque de género.
- Participación y representación diversa en la gestión preventiva.
- Adaptación de herramientas, protocolos, capacitaciones y EPP.
- Inclusión de mecanismos contra el acoso y la violencia.
- Lenguaje, comunicación y visualidad inclusiva.
- Seguimiento, evaluación y actualización continua.

¿Cómo utilizar esta herramienta?

Este cuestionario debe ser aplicado como una herramienta de autodiagnóstico para revisar si la política de SST de la entidad empleadora incorpora de manera efectiva la perspectiva de género. Cada ítem debe ser analizado desde la evidencia disponible y desde la experiencia de los equipos responsables, considerando no solo la existencia formal de documentos, sino también su implementación real. Se recomienda realizar este proceso de manera participativa.

Condiciones de uso

Esta herramienta puede utilizarse en procesos de mejora continua, diagnóstico institucional o auditoría interna. Para mayor efectividad, se sugiere aplicarla en conjunto con representantes de distintos estamentos, géneros y niveles jerárquicos de la organización. Forma parte del enfoque promovido por el DS N° 44, la Política Nacional de SST 2024–2028 y las recomendaciones internacionales en igualdad de

género y trabajo decente.

Ítem	Pregunta de Verificación	Si	NO	Posibles causas	Qué hacer
1	¿La política declara explícitamente el compromiso con la equidad de género en SST?				
2	¿Se realizó un diagnóstico previo que identifique brechas y desigualdades en la organización?				
3	¿La política incorpora objetivos específicos que consideren las diferencias por sexo/género en todo el ciclo preventivo?				
4	¿Se promueve la participación activa de mujeres y otras diversidades sexo genéricas en los comités paritarios y procesos de prevención?				
5	¿Se han adaptado protocolos, EPP y matrices de riesgo para incorporar la diversidad de cuerpos y realidades laborales?				
6	¿Incluye la política mecanismos para prevenir y abordar el acoso laboral, sexual y por razones de género?				
7	¿Se utiliza lenguaje inclusivo y representación diversa en documentos, señalética y materiales preventivos?				
8	¿La política considera la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo y género para el seguimiento de indicadores?				
9	¿Están definidas las responsabilidades y				

	mecanismos de seguimiento de la implementación de la política?				
10	¿La política contempla actualización periódica en función de cambios normativos, organizacionales o sociales?				

Referencias bibliográficas usadas en esta Guía

- Comisiones Obreras (CCOO). (2021). Mirada de género en la identificación de riesgos. Revisión bibliográfica. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf>
- EU-OSHA. (2003). La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-_La_inclusion_de_los_aspectos_de_genero_en_la_evaluacion_de_riesgos.pdf
- Foment del Treball Nacional. (2021). Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>
- Larrieta-Rubín De Celis, I., Fernández De Bobadilla-Güémez, S., Alonso-Almeida, M. D. M., & Velasco-Balmaseda, E. (2017). Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. *Safety Science*, 91, 61–70. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.019>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3oe5n>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo. (2002). DFL 1, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/2erv4>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (1968). Ley 16.744, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/24k96>
- OSALAN. (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf

- OISS. (2021). Integración del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo. Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
<https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-11-Generov4.pdf>



GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS:

GUÍA II: IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (IPER) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Octubre 2025

Documento elaborado por un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, en el marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En Achs estamos comprometidos con transformar profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan la seguridad y salud laboral, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en sus planes de acción, metodologías y herramientas preventivas. Esta visión responde no solo a una exigencia normativa, como lo establece la legislación chilena y el recientemente actualizado Decreto Supremo N°44, sino a una convicción institucional: avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.

Por ello, hemos impulsado una investigación innovadora que nos permite profundizar en el enfoque de género aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de desarrollar sistemas, metodologías y herramientas de gestión concretas, eficientes y de alto impacto. Esta iniciativa no solo nos posiciona en la vanguardia del cumplimiento normativo, sino que nos permite liderar con propósito, anticiparnos a los desafíos del futuro laboral y consolidar a Achs como referente en innovación preventiva con perspectiva de género.

Este trabajo representa un paso firme hacia la construcción de conocimiento aplicado, la justicia organizacional y a nuestro propósito de hacer de Chile el país que mejor cuida a las personas trabajadoras y sus familias.



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial

PRESENTACIÓN

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género. En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren las distintas formas de exposición al riesgo. Asimismo, se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género, la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias. Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

En este contexto, el DS 44, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género en la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

En concordancia con este marco normativo, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) pone a disposición de sus entidades empleadoras adherentes una serie de 6 Guías, con el propósito de ofrecer una orientación práctica para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la gestión cotidiana de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presenta la Guía referida a la incorporación de la perspectiva de género en la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)

¿Por qué integrar la perspectiva de género en la identificación de peligros y evaluación de riesgo?

La evaluación de riesgos constituye una de las actividades preventivas más relevantes, ya que permite identificar los peligros presentes en los puestos de trabajo y determinar la magnitud de la exposición a ellos. Sin embargo, en la práctica actual, estas evaluaciones no contribuyen de manera adecuada a visibilizar las condiciones laborales específicas a las que se enfrentan las mujeres y las diversidades sexo genéricas.

Esta limitación se explica, en parte, por la prioridad que se otorga a los puestos de trabajo y a los factores de riesgo asociados a la ocurrencia de accidentes laborales, que en su mayoría son desempeñados por hombres. Además, las metodologías y herramientas utilizadas en las evaluaciones no incorporan una perspectiva de género, ya que se basan principalmente en información teórica sobre las actividades realizadas y sus condiciones, sin considerar las situaciones reales de trabajo. Asimismo, estas evaluaciones suelen asumir la existencia de una población trabajadora homogénea, omitiendo las diferencias y desigualdades de género que influyen en la exposición a los riesgos laborales.

En esta misma línea, evidencia internacional indica que al 51,7% de las mujeres, frente al 48,3% de los hombres, no se les realizó una evaluación de riesgos en su puesto de trabajo (INSST (2009)).

La evaluación de riesgos con perspectiva de género es una responsabilidad legal y su incumplimiento puede generar sanciones económicas y legales. En este sentido, cabe destacar lo señalado en el DS N°44 *“La entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género”*.

Asimismo, la Ley N°21.643: *“Obliga a los empleadores a evaluar los riesgos laborales considerando un enfoque de género, especialmente en lo que respecta al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Esta evaluación debe ser incluida en la matriz de riesgos de la entidad empleadora y gestionada para mitigar o eliminar estos riesgos”*.

Por otra parte, la evaluación de riesgos con perspectiva de género contribuye a mejorar la imagen y reputación de la entidad empleadora. Aquellas organizaciones que se preocupan por la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, y que promueven entornos laborales libres de violencia y discriminación, son percibidas como socialmente responsables y comprometidas con el bienestar de su personal. Esto se convierte en un factor diferenciador al momento de atraer y retener talento, así como de establecer relaciones comerciales. Cada vez más, los clientes valoran a las entidades empleadoras que gestionan la salud laboral desde la igualdad, lo que genera confianza y fidelidad.

Además, una evaluación de riesgos con enfoque de género mejora la eficiencia y productividad. La prevención de accidentes y enfermedades laborales reduce los costos asociados a indemnizaciones, licencias médicas y gastos asistenciales. Un entorno de trabajo seguro y saludable disminuye la probabilidad de interrupciones en la producción, a la vez que incrementa la confianza y motivación de las personas trabajadoras al sentirse protegidos en su integridad física y mental. Esto se traduce en un incremento de la productividad.

Integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos implica visibilizar las diferencias y desigualdades entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, tanto en la exposición a riesgos como en sus consecuencias. Para ello, antes de iniciar cualquier proceso de evaluación, es necesario considerar las siguientes recomendaciones:

Mantener un compromiso genuino y asumir con responsabilidad los temas de género.

- Analizar la situación real del trabajo, más allá de las descripciones formales.
- Garantizar la participación activa de mujeres y diversidades sexo genéricas en todas las fases de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, otorgando medios, tiempo y espacios adecuados. Además, promover el uso de instrumentos que integren el análisis de género, como encuestas de percepción de riesgo o entrevistas.
- Evitar ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quiénes están expuestos a ellos.
- Considerar todos los puestos de trabajo, incluidos aquellos invisibilizados.
- Incorporar a las personas trabajadoras a tiempo parcial, temporales, subcontratados o con licencia médica al momento de la evaluación.
- Fomentar el trabajo conjunto entre las áreas de género y diversidad y de prevención de riesgos laborales.

En coherencia con estas recomendaciones, y para guiar la implementación de una evaluación de riesgos con perspectiva de género, se propone adoptar los principios orientadores de la Nota Técnica N°132 del Instituto de Salud Pública (ISP):

- Participación, para garantizar la inclusión de todas las personas, independientemente de su identidad sexo genérica, en los procesos preventivos.
- Paridad, para asegurar igualdad de condiciones y oportunidades en la gestión del riesgo.
- Adaptabilidad, para responder a contextos y realidades diversas.
- Iteración, para promover la mejora continua y la revisión permanente de las estrategias de prevención.

Estos principios fortalecen una gestión de riesgos más justa, inclusiva y efectiva.

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la identificación de peligros y evaluación de riesgos?

Etapa 0: Organización del equipo evaluador con enfoque de género y participación

Antes de iniciar el diagnóstico y la identificación de procesos, se debe conformar el equipo evaluador del IPER, asegurando una representación amplia y diversa.

La participación de mujeres, diversidades sexo genéricas y representantes sindicales, cuando existan, resulta fundamental para incorporar la experiencia situada en la evaluación. Asimismo, deben considerarse otros ejes de desigualdad, como la edad, condición migratoria, discapacidad, ruralidad o pertenencia a pueblos originarios.

Esta etapa preparatoria garantiza que el proceso incluya distintas miradas y experiencias, fortaleciendo tanto la legitimidad como la efectividad de la evaluación.

Composición mínima del equipo evaluador:

- Área de Prevención de Riesgos: profesionales responsables de aplicar la metodología técnica del IPER.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad: representantes de las personas trabajadoras y de la entidad empleadora.
- Representación de mujeres y diversidades sexo genéricas autoreportadas: para incorporar experiencias diferenciadas en la identificación y priorización de riesgos.
- Personas trabajadoras de distintos estamentos: jefaturas intermedias, personal operativo, administrativo, eventuales o a tiempo parcial, con el fin de reflejar la realidad de cada proceso productivo.
- Representación sindical, si existe: para garantizar la voz de las organizaciones de las personas trabajadoras.
- Otros grupos relevantes según contexto: personas con discapacidad, migrantes, jóvenes, personas mayores o pertenecientes a pueblos originarios.

Características del equipo evaluador:

- **Participativo:** debe generar espacios de diálogo y recoger activamente la percepción de los distintos grupos de personas trabajadoras.
- **Interseccional:** debe reconocer que las desigualdades de género se intersectan con factores como edad, discapacidad, origen étnico, nacionalidad, tipo de contrato o responsabilidades de cuidado.
- **Capacitado:** sus integrantes deben recibir formación básica en perspectiva de género aplicada a la prevención de riesgos.
- **Autónomo y coordinado:** debe trabajar con independencia técnica, pero en articulación con la jefatura y la alta dirección.

Esta Etapa 0 asegura que, desde el inicio del proceso IPER, exista una base organizativa sólida que visibilice a los grupos históricamente excluidos y permita integrar de manera efectiva el enfoque de género e interseccional en todas las fases posteriores.

Etapa 1: Diagnóstico

Para que la evaluación de riesgos incorpore la perspectiva de género, es fundamental recopilar y analizar información previa que vaya más allá de los datos generales.

El objetivo es identificar las diferencias en la exposición a riesgos y las desigualdades entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, así como los factores que las originan. Para ello, resulta necesario contar con información completa sobre la realidad de la entidad empleadora en materia de igualdad de oportunidades, a fin de disponer de una “fotografía” inicial que permita orientar el proceso.

La Dotación:

- Número total de personas en la dotación, desagregado por sexo y edad.
- Distribución de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas (autoreportadas) por niveles y puestos de trabajo, oficinas, departamentos, proyectos, unidades de negocio, centros de trabajo o faenas.
- Información complementaria respecto a responsabilidades de cuidado, pertenencia a grupos de especial protección, así como antecedentes de estudios o formación en género e igualdad.

Diagnóstico institucional: prácticas y políticas de equidad de género:

Un componente clave de una evaluación de riesgos con enfoque de género es el análisis de las prácticas y políticas institucionales destinadas a enfrentar las desigualdades estructurales en el entorno laboral. Este análisis permite identificar si la organización cuenta con iniciativas, recursos o normativas que promuevan la equidad, la conciliación trabajo–vida personal, la corresponsabilidad y la prevención de la violencia o discriminación.

Se recomienda incluir información sobre:

- Existencia de políticas de igualdad, inclusión o diversidad.
- Protocolos frente al acoso, la violencia o la discriminación, y su alineación con la legislación vigente.
- Programas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Medidas específicas para la inclusión de mujeres y diversidades sexo genéricas en cargos estratégicos o en procesos participativos.

Contar con un registro actualizado de estas políticas y prácticas facilita la evaluación del contexto organizacional y entrega herramientas concretas para reducir la exposición diferenciada a riesgos laborales.

Las condiciones laborales:

- Tipo de relación laboral: contrato y jornada.
- Antigüedad en la entidad empleadora.
- Políticas de incentivos.
- Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo.

Con esta información es posible realizar un diagnóstico que visibilice situaciones como la segregación horizontal y vertical, el equilibrio etario, la carga de

responsabilidades de cuidado o las oportunidades de formación. De este modo se identifican brechas de género relacionadas con el acceso y salida del empleo, la presencia en cargos estratégicos, la política de contratación y los incentivos asociados, así como la conciliación corresponsable. Muchos de estos factores pueden aumentar la exposición a riesgos psicosociales.

Además, la información clave, desagregada por sexo, que se debe tener antes para desarrollar la evaluación de riesgos con un enfoque de género, sería la siguiente:

- **Puestos de trabajo y tareas:** distribución de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas (auto reportadas) en los distintos puestos, departamentos y niveles jerárquicos. Es importante determinar si, en un mismo cargo, todas las personas realizan las mismas tareas, con iguales condiciones y exigencias.
- **Estadísticas de siniestralidad laboral:** accidentes de trabajo (con y sin tiempo perdido, graves y fatales), enfermedades profesionales y aquellas vinculadas al trabajo, desagregados por sexo. Debe analizarse el tipo de accidente, la parte del cuerpo afectada, el agente material involucrado y las causas, entre otros.
- **Absentismo laboral:** datos de ausentismo por enfermedad común, permisos y otras causas, desagregados por sexo, para identificar posibles patrones vinculados a la salud o al conflicto trabajo–vida personal.
- **Vigilancia de la salud:** resultados de exámenes ocupacionales, identificando diferencias en la prevalencia de ciertas patologías o condiciones de salud según sexo.
- **Formación en prevención de riesgos:** participación de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas en capacitaciones, así como acceso y comprensión de la información sobre riesgos laborales.
- **Equipos de protección personal y medidas preventivas:** verificación del acceso igualitario a EPP, capacitaciones y recursos de seguridad, independientemente del género.
- **Participación en la toma de decisiones:** análisis de quejas, sugerencias o reportes de incidentes en materia de seguridad y salud laboral, identificando diferencias según sexo o identidad de género. Promover la participación de todas las personas permite enriquecer la mirada sobre los riesgos presentes.

Etapas 2: Identificación de los procesos

La identificación de procesos constituye el punto de partida para la elaboración del IPER, ya que permite reconocer con precisión qué se hace, cómo se hace, quiénes lo hacen, dónde se realiza, con qué herramientas o materiales y bajo qué condiciones.

Esta información es crucial para avanzar hacia una prevención basada en la realidad del trabajo y no únicamente en la estructura formal de la organización.

Su correcta implementación permite visibilizar factores de riesgo frecuentemente normalizados o invisibilizados, especialmente aquellos que afectan de manera diferenciada a mujeres y diversidades sexo genéricas.

Incorporar un enfoque de género desde esta etapa permite identificar cómo la división sexual del trabajo, las relaciones jerárquicas, la informalidad o la asignación diferenciada de tareas influyen en la exposición a riesgos y en el acceso a condiciones laborales seguras y saludables.

Paso 1: Levantamiento de procesos

Según la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo, del ISP, el levantamiento de procesos debe incluir:

- Identificación del proceso (operacional o de apoyo).
- Puestos de trabajo asociados.
- Tareas específicas, señalando si son rutinarias o no rutinarias.
- Lugar de ejecución de la tarea.
- Número de personas involucradas, especificando su identidad sexo genérica (mujeres, hombres, personas transgénero, personas no binarias), grupo etario, situación de discapacidad y diversidades corporales.

Para el levantamiento de procesos se debe asegurar la participación de las personas trabajadoras, resguardando la confidencialidad de la información relativa a la identidad sexogenérica.

Se recomienda aplicar metodologías que garanticen la privacidad, tales como encuestas anónimas, cuestionarios voluntarios o el uso de datos estadísticos desagregados, evitando la exposición individual.

Asimismo, es necesario considerar las relaciones de género que influyen en la organización y vivencia de los procesos productivos.

ANEXO Nº 1: LEVANTAMIENTO DE PROCESOS

Entidad Empleadora: _____							
Sucursal: _____							
Responsable del levantamiento: _____							
Proceso*	Puesto(s) de trabajo(s) involucrado**	Tarea		Lugar específico de trabajo en donde se realiza la tarea	N° de personas trabajadoras	Identidad Sexogenérica ****	Observaciones
		Nombre	Rutinaria/No rutinaria***				

* = Indicar nombre y tipo de proceso (operacional o de apoyo); ** = Si hay más de un puesto de trabajo involucrado por tarea, se deben señalar en la misma celda; *** = Señalar Si o NO; **** = Mujeres, Personas trans femeninas, Hombres y Personas no binarias respectivamente.

Formato sugerido: Anexo N°1 de la Guía ISP v3.

Además, se recomienda incorporar los criterios del Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de Trastornos Músculo-Esqueléticos, que exige identificar tareas con movimientos repetitivos, uso de fuerza, posturas forzadas o mantenidas, y ciclos cortos sin pausas efectivas.

Estas características son comunes en tareas feminizadas como empaquetado, digitación, limpieza o manipulación fina, que históricamente han sido subvaloradas

y deben visibilizarse desde el levantamiento inicial.

Paso 2: Descripción del puesto de trabajo

Se recomienda describir el contenido real del trabajo, más allá de la denominación contractual.

Esto implica levantar información sobre:

- Tareas principales y complementarias, considerando posibles diferencias de asignación entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, ya sea por mandato formal o prácticas organizacionales naturalizadas.
- Forma de ejecución (posturas, fuerza, movimientos repetitivos, nivel de autonomía).
- Exigencias físicas, cognitivas y emocionales.
- Modalidad contractual y jornada laboral (tipos de turno, parcialidad, extensión horaria, etc.).
- Antigüedad en el puesto de trabajo.
- Metas de productividad.
- Historial de accidentes y enfermedades profesionales.

La evidencia demuestra que las tareas asignadas a mujeres y diversidades sexogenéricas suelen implicar mayor carga física no reconocida, menor visibilidad y acceso limitado a equipamiento adecuado.

Asimismo, se debe registrar la existencia o ausencia de pausas efectivas, pues su inexistencia incrementa la exposición a riesgos musculoesqueléticos, especialmente en labores repetitivas o fragmentadas.

Paso 3: Espacios de trabajo

La caracterización del entorno laboral debe incluir:

- Condiciones ambientales (ruido, iluminación, ventilación, temperatura).
- Ergonomía del espacio y del mobiliario.
- Accesibilidad física y adecuación universal.
- Existencia de espacios segregados, inseguros o excluyentes.

En muchos sectores, los espacios se diseñan sin considerar la diversidad corporal o las necesidades de personas gestantes, en lactancia o con discapacidad. La Guía del ISP enfatiza que los espacios deben revisarse considerando criterios de accesibilidad, cuidado, seguridad y respeto por las diversidades.

Paso 4: Herramientas, materiales y sustancias

Debe registrarse:

- Equipamiento utilizado en cada tarea.
- Materias primas o sustancias químicas manipuladas.
- Condiciones de mantenimiento, almacenamiento y manipulación.
- En diversos rubros, las herramientas han sido diseñadas con base en un modelo antropométrico masculino, lo que dificulta su uso seguro por parte de

mujeres u otras corporalidades.

Esta diferencia es un factor crítico en la aparición de trastornos músculo-esqueléticos, sobreesfuerzos o accidentes por manipulación inadecuada.

Paso 5: Equipos de Protección Personal (EPP)

Se debe registrar información relativa al uso de elementos de protección personal, considerando:

- Tipo de EPP exigido según tarea y nivel de exposición.
- Disponibilidad de tallas, calce y modelos adecuados, en función del riesgo y la corporalidad.
- Participación de las personas trabajadoras en la selección, prueba y validación del EPP, asegurando su ajuste y comodidad.
- Condiciones de uso, almacenamiento, limpieza, mantenimiento y reemplazo.
- Incorporación del uso de EPP en la cultura organizacional y la existencia de burlas, resistencias o discriminación asociadas.

Aunque la ropa de trabajo no se considera EPP, debe verificarse que cuente con diseños, tallas y materiales adecuados que no limiten la movilidad ni aumenten el riesgo.

En sectores tradicionalmente masculinizados (minería, construcción, transporte), los EPP suelen diseñarse según morfología masculina, lo que genera desprotección o incomodidad para mujeres y diversidades sexo genéricas.

Este aspecto es clave para garantizar seguridad, comodidad y equidad, evitando barreras de acceso.

El Decreto Supremo N°44 y la Guía Técnica del ISP establecen que la selección y asignación de EPP debe considerar las diferencias anatómicas, fisiológicas y morfológicas de las personas trabajadoras, garantizando eficacia protectora y evitando discriminación.

Se recomienda evitar el uso de EPP “neutros” o estandarizados que no se ajusten adecuadamente a todas las corporalidades.

Consideraciones desde el enfoque de género

La Guía ISP incluye herramientas prácticas para orientar el levantamiento de procesos con enfoque de género:

Tabla N°1 (Anexo 2): criterios para identificar relaciones de género institucionalizadas, prácticas discriminatorias o tareas feminizadas con exposición a riesgos invisibilizados. Estas pueden manifestarse en segmentación del trabajo, desigual distribución de tareas o ausencia de protocolos frente a acoso y violencia laboral.

ANEXO2:

a) **Tabla N°1:** Orientaciones a considerar para la identificación de condiciones asociadas a la cultura preventiva y relaciones de género en relación con los peligros/factores de riesgo.

Categoría	Preguntas que ayudan a la identificación	Ejemplos de condiciones encontradas	Generación de probables Peligros/Factores de Riesgo
Relaciones de género	<p>a) ¿Cómo se distribuyen los roles y tareas en la institución de acuerdo al género?</p> <p>b) ¿Existen tareas diferenciadas para los mismos puestos de trabajo?</p> <p>- ¿Impactan los estereotipos de género en la cultura preventiva?</p>	<p>Los hombres lideran trabajos operativos en terreno, mientras que las mujeres toman actas y examinan muestras de laboratorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una cultura sexista que hace que los hombres no le tomen el peso al riesgo y se lesionen más. • Las mujeres suelen hacerse cargo de las tareas "invisibles" como barrer, limpiar y ordenar, provocando mayor fatiga y estrés crónico. 	<p>Exposición a agentes tóxicos y condiciones peligrosas sin uso de EPP; No respetar los protocolos existentes; Uso de herramientas en mal estado; Posturas inadecuadas para el trabajo; Largas jornadas de trabajo; Etc.</p>
Prácticas o Políticas de género institucionalizadas	<p>a) ¿Existen políticas de igualdad de género formalmente establecidas en la organización?</p> <p>b) ¿Se aplican efectivamente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un protocolo de trato respetuoso con las diversidades que instruya a preguntar por los pronombres de las personas sin asumírselos a priori. • No se cuenta con políticas de acceso a baños universales e insumos de salud inclusivos para todos los géneros • En caso de contar con un protocolo, cuesta que las generaciones mayores lo implementen. 	<p>Desconcentración en la ejecución de tareas encomendadas; Trabajo desordenado; Falta de higiene en las actividades productivas; Alto ausentismo laboral; Alto trabajo emocional, Etc.</p>

Tabla N°2 (Anexo 2): prevalencia de distintos tipos de riesgos y sus consecuencias en salud, diferenciadas por identidad sexo genérica. Aunque considera riesgos asociados al embarazo, se recomienda ampliar el análisis a otras etapas del ciclo vital, identificando riesgos químicos, psicosociales o ergonómicos que puedan afectar la fertilidad, la salud reproductiva o el bienestar integral de todas las personas trabajadoras.

b) **Tabla N°2: Consideraciones relacionadas con la prevalencia de riesgos laborales y consecuencias para la salud, de acuerdo a la identidad sexogenérica.**

Tipo de Riesgo	Identidad sexo genérica	Ocupaciones con mayor prevalencia	Consecuencias para la Salud
Musculo-esqueléticos	Mujeres ²¹	-Manufactura y servicios: posturas estáticas. -Sector salud: manejo manual de pacientes -Trabajo de cuidados de personas dependientes y adultas mayores -Trabajo de servicio doméstico	-Síndrome del túnel carpiano (sobre todo en mujeres embarazadas) -Lesiones musculo esqueléticas en extremidades superiores y cuello. -Síntomas de dolor de mano, muñeca y dedos -Lesiones y dolores lumbares
	Hombres ²²	-Industriales: sobrecargas de manejo de objetos pesados -Construcción:	-Lesiones lumbares por sobrecargas
Psicosociales ²³	Mujeres	-Sector salud -Sector educación -Sector cuidados de adultos mayores	-Trastornos de ansiedad, depresión, estrés postraumático, trastornos del sueño -Estrés (y licencias prolongadas) - Trato violento a los funcionarios (salud y educación)
	Hombres ²⁴	-Inestabilidad/ inseguridad laboral -Normas sociales sobre la "hipermasculinidad" o "masculinidad hegemónica" ²⁵	-Enfermedades cardiovasculares y baja salud mental. -Estrés -Ansiedad
	Disidencias Sexogenéricas ²⁶	-Todas las ocupaciones: exclusión, discriminación y violencia en el trabajo	-Trastornos adaptativos y salud mental deteriorada. -Estrés crónico -Estrés postraumático
Exposición a Agentes Físicos y Químicos; Peligros Biológicos	Mujeres ²⁷	-Sectores sanitarios y de servicios de limpieza -Sector salud: radiaciones ionizantes	-Dificultades respiratorias y enfermedades crónicas. -Cáncer de tiroides, recto, pulmón, melanoma y leucemia Dermatitis
	Hombres ²⁸	-Sectores industriales: altos niveles de ruido ocupacional -Minería y construcción: Exposición a agentes neumoconióticos -Sector salud: radiaciones ionizantes -Construcción: radiaciones no ionizantes como exposición a radiación UV -Industrias de telecomunicaciones y tecnologías	-Hipoacusia y enfermedades ocupacionales crónicas. -Silicosis -Asbestosis -Infertilidad (en exposiciones prolongadas) -Cáncer de piel -Estrés oxidativo y daños celulares. Asma
	Disidencias sexo-genéricas ²⁹	-Similar a mujeres en sectores de servicios, con protección limitada.	-Patologías por exposición a químicos.

Por otro lado, es importante identificar tareas invisibilizadas como limpieza, acompañamiento emocional o asistencia informal, que recaen mayoritariamente sobre mujeres y no suelen incluirse en los IPER tradicionales, pese a su impacto en salud y seguridad.

Incorporar estas dimensiones permite avanzar hacia una evaluación de riesgos más completa, equitativa y ajustada a la diversidad laboral.

Etapa 3: Enfoque de género en la identificación de peligros

La identificación de peligros constituye una fase crítica dentro del proceso de gestión preventiva, ya que permite determinar qué situaciones, condiciones o prácticas pueden generar daño a la salud de las personas trabajadoras.

Tradicionalmente, este proceso se ha abordado desde una perspectiva neutral, sin considerar que los riesgos laborales no afectan de igual manera a mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.

Incorporar un enfoque de género en esta etapa permite visibilizar peligros sistemáticamente excluidos de las matrices de riesgo convencionales, ya sea por estar asociados a tareas feminizadas, por haberse naturalizado en la cultura laboral o por la ausencia de datos desagregados que permitan reconocer su existencia.

Asimismo, como señala el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de Trastornos Músculo-Esqueléticos del MINSAL, existe evidencia de una mayor exposición de las mujeres a movimientos repetitivos, posturas forzadas y cargas físicas sostenidas en tareas feminizadas, frecuentemente consideradas “livianas” desde una mirada tradicional, pero con alto impacto sobre la salud musculoesquelética.

Estos peligros deben ser identificados explícitamente, aunque no correspondan a funciones clasificadas como “pesadas”.

¿Por qué aplicar un enfoque de género en la identificación de peligros?

De acuerdo con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Guía del ISP, el enfoque de género debe estar presente desde las primeras etapas del ciclo preventivo, porque:

- Existen diferencias en la exposición a peligros según el tipo de tareas, jornada, entorno y herramientas disponibles.
- Las consecuencias para la salud no son homogéneas: una misma carga física puede afectar de manera distinta a una trabajadora embarazada que a un trabajador joven.
- Existen peligros invisibilizados, como el acoso laboral o sexual, la sobrecarga emocional, la violencia de género y los efectos de la doble presencia (trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado), que no suelen reconocerse en las matrices de riesgo tradicionales.

Peligros tradicionales vs. peligros invisibilizados

Tipo de peligro	Tradicionalmente identificado	Relevancia desde enfoque de género
Ruido, carga física, sustancias químicas	Si	Afectación diferenciada por sexo (antropometría, ciclos hormonales)
Violencia y acoso laboral	No	Mayor prevalencia en mujeres y diversidades sexogenéricas
Carga mental o emocional	No	Alta presencia en trabajos feminizados o de cuidado
Ambientes hostiles o excluyentes	No	Impacto en salud mental, ausentismo y rotación laboral
Imposibilidad de uso adecuado del EPP	parcialmente	Necesidad de considerar diversidad corporal y cultural

Fuente: Adaptado de OSALAN (2019) e ISP (2024).

Herramientas de apoyo para la identificación de peligros con enfoque de género

- Tablas de análisis diferencial

La Guía ISP incorpora en su Anexo N°2 dos herramientas clave:

Tabla N°1: permite detectar condiciones organizacionales e institucionales que reproducen desigualdades de género en la organización del trabajo.

Tabla N°2: entrega ejemplos de riesgos frecuentes en mujeres, hombres y personas LGBTIQA+, junto con sus consecuencias diferenciadas en la salud.

Preguntas orientadoras para aplicar el enfoque de género

Durante el levantamiento de peligros, es recomendable incorporar preguntas tales como:

¿Existen tareas diferenciadas por género que no estén documentadas?

¿Se consideran riesgos psicosociales específicos, como acoso, hostigamiento o aislamiento laboral?

¿Tienen las mujeres y diversidades el mismo acceso a herramientas, equipos y formación en seguridad y salud ocupacional?

¿Se identifican riesgos asociados a la salud sexual, reproductiva o al embarazo?

¿Hay exposición prolongada a calor, sustancias químicas u horarios nocturnos que puedan impactar diferencialmente a ciertos grupos?

¿Se han identificado tareas repetitivas, fragmentadas o con posturas forzadas que recaen principalmente en mujeres o diversidades sexo genéricas?

Estas preguntas pueden integrarse en entrevistas, observaciones o listas de verificación, favoreciendo una evaluación más precisa, inclusiva y justa.

Consideraciones específicas en sectores altamente segregados

- En sectores como construcción, transporte, minería o servicios, donde persiste una marcada segregación ocupacional por sexo, la incorporación del enfoque de género es especialmente relevante. Por ejemplo:
- En transporte, la exposición a acoso por parte del público o compañeros es mayor en mujeres conductoras.
- En minería, las instalaciones y los equipos de protección personal (EPP) suelen no estar diseñados para cuerpos diversos.
- En salud y educación, existe una alta carga emocional y riesgo biológico, frecuentemente naturalizados o subvalorados.
- En sectores masculinizados (minería, construcción, transporte), deben considerarse situaciones de acoso o mobbing, muchas veces invisibilizadas, asociadas a dinámicas de trabajo por turnos, aislamiento geográfico y escasa conciliación trabajo-familia. Estas condiciones aumentan la vulnerabilidad psicosocial de las personas trabajadoras, en particular de las mujeres y diversidades.
- Estas realidades deben ser consideradas al identificar peligros, ya que influyen directamente en la eficacia de las medidas de control. Su omisión puede perpetuar entornos laborales inseguros, discriminatorios o inequitativos.
-

Etapas 4: Evaluación de los riesgos con enfoque de género

La evaluación de riesgos constituye una fase central de la gestión preventiva, al permitir priorizar peligros según su probabilidad de ocurrencia y la magnitud de las consecuencias que podrían generar para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

De acuerdo con el DS 44, esta evaluación debe incorporar la perspectiva de género, reconociendo que las condiciones laborales, la exposición y el impacto de los riesgos varían según sexo, identidad de género y otros factores de diversidad.

Fundamento técnico-metodológico

La evaluación de riesgos con enfoque de género permite revisar cómo se han construido tradicionalmente las matrices de riesgo, muchas veces basadas en una noción genérica de “persona trabajadora” que no considera las diferencias estructurales entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas.

Esta visión neutra puede ocultar riesgos específicos que afectan particularmente a mujeres y diversidades, tales como los relacionados con:

la salud sexual y reproductiva,
el acoso y la violencia laboral,
la carga mental asociada al trabajo de cuidado, o
la exposición continua a movimientos repetitivos en tareas feminizadas.

La Guía del ISP, recomienda aplicar el método del valor esperado de la pérdida, considerando dos dimensiones principales:

Probabilidad: grado de posibilidad de que ocurra el evento no deseado.

Consecuencia: severidad del daño potencial para la salud o la seguridad.

Para complementar la evaluación desde una perspectiva de género, deben incorporarse factores que influyen diferencialmente según identidad sexo genérica, condición física y contexto social, tales como:

- Sexo e identidad de género de la población expuesta.
- Si la tarea se encuentra feminizada o masculinizada.
- Acceso, disponibilidad y adecuación del EPP según características corporales.
- Presencia o ausencia de pausas, rotación y control sobre la tarea.
- Riesgos invisibilizados por la normalización de ciertas condiciones (sobrecarga mental, trabajo emocional, tareas repetitivas).
- Experiencia, formación y capacitación en el cargo.
- Historial de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Resultados de exámenes de vigilancia de la salud.
- Estadísticas o estudios específicos del sector económico.

Se propone incorporar un **“factor de corrección con enfoque de género”** en la matriz de valoración de riesgos.

Este factor permitiría **ajustar el valor esperado** cuando se identifique exposición diferenciada, invisibilizada o subvalorada para ciertos grupos, o en casos donde no

existan datos desagregados que permitan analizar las diferencias entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas.

Este **factor actuaría como una alerta preventiva**, priorizando medidas de control y mitigación en situaciones donde la vulnerabilidad es mayor, **aun cuando el riesgo haya sido tradicionalmente clasificado como moderado o bajo**.

Consideraciones para la aplicación práctica del factor de corrección

Para complementar la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género, se propone la incorporación de un **Factor de Corrección con Enfoque de Género (FCG)**. Esta herramienta permite **ajustar el Valor Esperado del Peligro (VEP)** cuando se identifican condiciones de exposición diferenciada, invisibilizada o insuficientemente consideradas, así como en contextos sin información desagregada por sexo, identidad de género u otras variables relevantes.

Fórmula de cálculo:

$$\text{VEP} = (\text{Probabilidad} \times \text{Consecuencia}) * \text{FCG}$$

Se recomienda aplicar el FCG cuando:

Exista evidencia documentada o razonable de mayor exposición, consecuencias o vulnerabilidad diferenciada por género.

Se detecten condiciones estructurales de desigualdad, como tareas feminizadas sin adecuaciones preventivas.

No haya datos desagregados que permitan visualizar el impacto diferenciado del riesgo.

Este ajuste no busca sobredimensionar los riesgos, sino visibilizar desigualdades sistemáticamente omitidas y permitir una gestión más justa y contextual.

¿Cómo seleccionar el valor del FCG?

El valor del FCG debe definirse en base a criterios observables y trazables, considerando el nivel de afectación diferenciada:

Nivel de afectación	Descripción	FCG sugerido
Leve	Diferencias menores, sin impacto evidente, pero con potencial subvaloración	1,1 a 1,2
Moderada	Mayor exposición o impacto, evidenciado por datos o percepción sostenida	1,3 a 1,5
Alta	Riesgo crítico agravado por desigualdad estructural o histórica	1,6

Fuentes de evidencia sugeridas:

- Encuestas internas o entrevistas participativas
- Diagnósticos de género o Cuestionario CEAL/SM SUSESO
- Estadísticas de licencias médicas, enfermedades profesionales o siniestralidad
- Observación directa o auditorías internas de género en SST
- Información proveniente de comités paritarios o unidades de igualdad

Se recomienda documentar la justificación del FCG aplicado, especificando el grupo afectado, la fuente utilizada y el criterio de selección.

Este enfoque contribuye a una evaluación más justa, contextual y realista, favoreciendo la implementación de intervenciones preventivas efectivas, equitativas y sostenibles.

De acuerdo con diferentes directrices, la matriz de riesgos debe permitir identificar no solo la magnitud del peligro, sino también quiénes están más expuestos y por qué.

Desde un enfoque de género, esto implica reconocer que la exposición al riesgo y sus consecuencias pueden variar significativamente según el sexo, la identidad de género, las condiciones laborales y los factores sociales de las personas trabajadoras.

Para ello, se recomienda complementar la matriz tradicional incorporando variables específicas que permitan capturar desigualdades estructurales y condiciones diferenciadas de exposición, tales como:

- Sexo e identidad de género de la población expuesta.
- Si la tarea evaluada está feminizada o masculinizada.
- Acceso, disponibilidad y adecuación del EPP según características corporales.
- Presencia o ausencia de pausas, rotación o autonomía sobre la tarea.
- Riesgos invisibilizados por la normalización de ciertas condiciones, como la sobrecarga mental, el trabajo emocional o las tareas repetitivas.
- Historial de accidentes o enfermedades profesionales, diferenciados por sexo e identidad de género.
- Factores psicosociales y organizacionales, tales como acoso, violencia o discriminación.

Esta matriz ampliada enriquece el análisis preventivo, permitiendo una priorización más justa y equitativa de los riesgos, considerando a las personas y grupos históricamente excluidos de las metodologías preventivas tradicionales.

Asimismo, facilita el diseño de medidas de control más eficaces, inclusivas y contextualizadas, que respondan a la diversidad real de quienes integran la fuerza laboral.

Ejemplo de columna adicional en matriz de riesgos con enfoque de género

Peligro	Probabilidad	Consecuencia	VEP tradicional	Observación con enfoque de género	FCG	VEP corregido	Nivel de criticidad
Movimientos repetitivos en digitación	Alta	Moderada	8	Tarea feminizada, sin pausas, mobiliario no ajustable. Invisibilizado por asociarse a trabajo	1,6	12,8	Alto – acción inmediata

Peligro	Probabilidad	Consecuencia	VEP tradicional	Observación con enfoque de género	FCG	VEP corregido	Nivel de criticidad
				liviano.			

Este formato deja explícito por qué se aplica el factor de corrección, destacando:

- La asignación feminizada de la tarea.
- La falta de condiciones ergonómicas adecuadas.
- La ausencia de pausas o rotación laboral.
- La invisibilización del riesgo por estereotipos asociados a tareas administrativas.

Etapas 5: Construcción del mapa de riesgos con enfoque de género

El mapa de riesgos, como representación gráfica de los peligros presentes en los distintos espacios de trabajo, también debe incorporar información relativa al enfoque de género.

De acuerdo con la Guía para la Elaboración de Mapas de Riesgo, se recomienda:

- Utilizar símbolos diferenciados para identificar peligros que afectan de manera desproporcionada a mujeres o diversidades sexo genéricas.
- Incluir zonas comunes o de tránsito (baños, camarines, comedores), que suelen concentrar riesgos psicosociales o estructurales vinculados a la violencia o la exclusión.
- Incorporar colores o íconos específicos para señalar peligros no visibles, tales como acoso, carga mental o riesgos reproductivos.
- Diseñar el mapa de forma participativa, integrando la visión de todas las personas trabajadoras y de los grupos subrepresentados.

Este enfoque facilita una toma de decisiones informada y permite visibilizar brechas preventivas que, de otro modo, quedarían fuera de la planificación en seguridad y salud laboral.

Etapas 6: Evaluación continua y revisión con enfoque de género

En coherencia con el marco metodológico del IPER y el principio de mejora continua, se recomienda actualizar la evaluación de riesgos:

- Al menos una vez al año.
- Cada vez que se introduzcan cambios en los procesos, tecnologías o dotación de personal.

- Cuando se identifiquen nuevas exposiciones diferenciadas, por ejemplo, la incorporación de mujeres en tareas tradicionalmente masculinizadas o viceversa.

Asimismo, se sugiere definir indicadores específicos para monitorear la incorporación del enfoque de género, tales como:

- Porcentaje de peligros evaluados con desagregación por sexo e identidad de género.
- Número de medidas de control ajustadas según diversidad corporal o necesidades reproductivas.
- Inclusión de representantes de mujeres y diversidades sexo genéricas en el equipo evaluador.

Recomendaciones

El compromiso de la alta dirección con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva debe reflejarse en acciones concretas, no solo en declaraciones formales.

Esto implica participación activa en la implementación de metodologías inclusivas y en la toma de decisiones preventivas.

Es igualmente fundamental garantizar la participación efectiva de todas las personas trabajadoras, considerando la diversidad de identidades, experiencias y condiciones laborales.

Su voz es esencial para identificar percepciones, necesidades y propuestas en torno a los riesgos presentes en sus puestos de trabajo.

En este contexto, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituye el espacio idóneo para canalizar este diálogo, promover la participación y asegurar que la evaluación de riesgos refleje las realidades diversas de la organización.

El personal técnico responsable del proceso evaluativo cumple un rol clave y debe contar con:

- **Formación profesional y experiencia técnica:**

Se recomienda que quienes lideren la evaluación de riesgos posean formación profesional en Prevención de Riesgos y experiencia en la aplicación de los protocolos del Ministerio de Salud, tales como TMERT, Psicosociales y Silicosis, entre otros.

La multi exposición a factores de riesgo exige una mirada integral y actualizada, basada en criterios técnicos y normativos vigentes.

Además, el personal debe contar con formación en prevención de riesgos con perspectiva de género, para identificar y mitigar desigualdades de exposición entre mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.

- **Conocimiento de la actividad y los procesos organizacionales:**

Debe poseer comprensión profunda del funcionamiento de la entidad empleadora, incluyendo interacciones internas y externas, flujos de trabajo y prácticas no documentadas.

Esto implica considerar tanto los procedimientos formales como la experiencia práctica y los saberes tácitos de las personas trabajadoras.

- **Conocimiento de los riesgos específicos de la actividad:**
Debe manejar información técnica y normativa sobre los riesgos propios del rubro, su impacto en la salud y las medidas preventivas aplicables, sustentadas en estudios, criterios técnicos y legislación vigente.
- **Habilidades comunicativas y escucha activa:**
La prevención de riesgos es un proceso social además de técnico. El personal evaluador debe saber sensibilizar, motivar y escuchar a las personas trabajadoras, comprendiendo sus mensajes y respondiendo de manera empática y reflexiva, fortaleciendo la participación activa durante la evaluación.
- **Recursos suficientes y adecuados:**
Debe asegurarse un número adecuado de profesionales, con tiempo y recursos suficientes para desarrollar las evaluaciones en condiciones óptimas, especialmente cuando se empleen metodologías participativas y observación directa en terreno.

La perspectiva de género se integra al proceso preventivo mediante las siguientes acciones:

- Analizar la situación real del trabajo, más allá de las descripciones formales.
- Asegurar la participación activa de mujeres, hombres y diversidades en todas las etapas de la evaluación, proporcionando medios, tiempo y espacios adecuados.
- Evaluar todos los puestos y tareas, incluyendo aquellos tradicionalmente invisibilizados o desempeñados por personal subcontratado, temporal o con jornada parcial.
- Describir los lugares de trabajo, equipos, productos químicos, agentes biológicos y condiciones organizacionales que puedan generar peligro.
- Comprobar si mujeres, hombres y diversidades realizan las mismas tareas y de la misma forma, prestando atención a diferencias en la exposición directa e indirecta.
- Evaluar todos los factores de riesgo, no solo los susceptibles de producir accidentes, con especial énfasis en:
 - Ergonómicos: considerar diferencias corporales y fisiológicas, forma de ejecución de las tareas, antigüedad, jornada y factores que influyen en la exposición.
 - Psicosociales: aplicar metodologías validadas, sensibles al género y adaptables a la diversidad, para detectar desigualdades vinculadas al tipo de contrato, jornada, salario, doble presencia, exigencias emocionales o carga mental.

- Evitar sesgos o ideas preconcebidas sobre los riesgos y las personas expuestas.
- Organizar grupos de discusión o focus group para profundizar en las causas de la exposición.
- Abordar la salud reproductiva desde una perspectiva preventiva y no proteccionista, identificando los puestos con riesgo y los que pueden ser desempeñados por personas gestantes o en lactancia sin exposición dañina.
- Aplicar el principio de precaución ante la falta de información sobre posibles daños, incorporando factores de corrección, especialmente frente a agentes químicos o biológicos con efectos diferenciados desconocidos.
- Rechazar la subvaloración del riesgo en tareas históricamente feminizadas o invisibilizadas, disponiendo de una ficha de criterios de evaluación elaborada conjuntamente entre la entidad empleadora, la representación sindical y el personal técnico.
- Resguardar la confidencialidad y privacidad de toda información personal o sensible recopilada, conforme a la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada y la normativa internacional aplicable.

CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Objetivo:

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de la incorporación transversal de la perspectiva de género, identificando brechas y oportunidades de mejora en la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) para asegurar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

Dirigido a:

- Alta dirección y equipo de gestión organizacional.
- Personas con responsabilidades en la gestión preventiva.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Personal asesor o técnico en Prevención de Riesgos Laborales.

Bloques de información:

1. Información previa.
2. Recursos técnicos disponibles.
3. Peligros a identificar y riesgos a evaluar.
4. Metodología de evaluación aplicada.
5. Resultados y seguimiento.

Cómo utilizar esta herramienta:

Este cuestionario, concebido como un listado de verificación, tiene por objetivo apoyar el diagnóstico del proceso de identificación y evaluación de riesgos, valorando el grado de incorporación del enfoque de género.

Se recomienda verificar la existencia o ausencia de cada elemento planteado, analizar las posibles causas de las brechas detectadas y definir acciones correctivas o de mejora en caso de identificar carencias o deficiencias.

En escenarios donde el proceso se inicia desde cero, se sugiere reformular las preguntas en afirmaciones, de modo que puedan servir como criterios orientadores para la implementación del enfoque de género en la evaluación de riesgos laborales.

Condición ideal de uso:

La aplicación de esta herramienta debe realizarse de manera participativa, mediante instancias de diálogo, escucha activa y construcción de consensos entre todas las personas involucradas en la mejora de las condiciones de trabajo.

Un espacio idóneo para este proceso es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, dado su rol en la promoción de la participación, la vigilancia preventiva y la incorporación de la diversidad de perspectivas presentes en la entidad empleadora.

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
1. INFORMACIÓN PREVIA				
¿Se ha realizado una descripción de los procesos, secciones, departamentos y puestos de trabajo utilizando la información formal y la real?				
¿Se ha analizado la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos?				
¿Se tiene información desagregada por sexo y las condiciones de empleo (tipo de contrato, jornada, antigüedad etc.)?				
¿Se han identificado tareas diferenciadas por sexo?				
¿Se ha llevado alguna actividad de capacitación y/o informativa para sensibilizar a todas las personas de la plantilla sobre la necesidad de su participación en la evaluación de riesgos?				
¿La identificación y evaluación de riesgos se ha tratado en el Comité Paritario de Seguridad y Salud (riesgos, métodos, criterios etc.)?				
2. SOBRE LOS RECURSOS TÉCNICOS				
¿El personal encargado de la evaluación de riesgos tiene tiempo suficiente para realizar esta tarea?				
¿El personal encargado de la evaluación de riesgos tiene recursos suficientes (herramientas, instrumentos de evaluación, conocimiento de la actividad de la entidad empleadora etc.)?				
¿El personal encargado de la evaluación de riesgos tiene formación en género y diversidad?				
¿El personal encargado de la evaluación de riesgos facilita la participación de las trabajadoras y los trabajadores?				
3. SOBRE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS Y EVALUADOS				
¿Están identificados y evaluados todos los factores de riesgo posibles, incluyendo aquellas situaciones que pueden ser origen de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, factores de riesgo psicosociales y conductas sexistas?				
¿Se ha considerado el riesgo para la salud reproductiva de mujeres y hombres?				
¿Se han considerado riesgos específicos relacionados con embarazo o lactancia?				
4. SOBRE LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN				
¿Se evalúan puestos de trabajo o tareas?				
¿Están evaluados todos los puestos de trabajo y/o las tareas que conforman el proceso productivo de la entidad empleadora?				
¿Se ha tenido en cuenta, al analizar y valorar la probabilidad e impacto de estos riesgos, considerando las posibles consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres?				
¿Se ha tenido en cuenta a la hora de estimar el riesgo la formación en prevención de riesgos recibida por mujeres y hombres?				
¿Se ha tenido en cuenta a la hora de estimar el riesgo las medidas de control y si afectan de desigual manera a mujeres y a hombres?				
¿Se han tenido en cuenta y se conocen las características personales y situación biológica de las personas que ejecutan las tareas? Sexo, edad, situación de discapacidad, especial sensibilidad a determinados riesgos, lugar de procedencia				

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
que pueda influir en la salud o en los riesgos tanto por lo biológico como por lo cultural, etc.				
¿Se han analizado los accidentes laborales, enfermedades profesionales y otros daños relacionados con el trabajo por género?				
¿Se han evaluado si las herramientas, equipos, instalaciones etc. pueden estar diseñadas sin considerar diferencias físicas entre géneros?				
¿Se ha tenido en cuenta si los puestos de trabajo, herramientas, equipos etc. están adaptados a la diversidad corporal?				
¿Se ha recogido la percepción de las personas que ocupan estos trabajos y/o desarrollan las tareas evaluadas?				
5. SOBRE LOS RESULTADOS				
¿Se han analizado los resultados teniendo en cuenta las variables de sexo?				
¿La documentación utilizada y la resultante (herramientas, informes etc.) utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista?				
¿Se han detectado patrones diferenciados en los tipos de daños?				
¿Se han evitado enfoques proteccionistas y se han propuesto medidas preventivas?				
¿Se ha facilitado a la dotación copia de la evaluación de riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo/tarea?				
¿Todos los riesgos evaluados tienen un plan de intervención para su eliminación y/o reducción?				
¿Los trabajadores y las trabajadoras han participado en la elección de las medidas a aplicar?				
¿Se realiza un seguimiento periódico de las medidas aplicadas?				

Referencias bibliográficas usadas en esta Guía

- EU-OSHA. (2003). La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-_La_inclusion_de_los_aspectos_de_genero_en_la_evaluacion_de_riesgos.pdf
- Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional. (2025). Norma Técnica 132 ¿Cómo incorporamos el enfoque de género en la prevención de los riesgos laborales en Chile?. <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/NT132-ENFOQUE-DE-GENERO-Y-PREVENCIÓN.pdf>
- Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional. (2024). Guía para la identificación y evaluación de riesgos en los lugares de trabajo V3. <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2025/02/Guia-para-la-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-en-los-lugares-de-trabajo-v3-2024.pdf>
- INSST (2009) Mujer y Trabajo: Aproximación al análisis de indicadores de desigualdad a través de metodología de encuesta. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Mujer+y+trabajo+aproximaci%C3%B3n+al+an%C3%A1lisis+de+indicadores+de+desigualdad+a+trav%C3%A9s+de+metodolog%C3%ADa+de+encuesta.pdf/fae0c282-68e8-4298-9ae6-5ef5e0ec6af7?t=1560048958627>
- Ministerio de Salud, Departamento de Salud Ocupacional. (2024). Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de Trastornos Músculo-Esqueléticos V2. . https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/11/PROTOCOLO-DE-VIGILANCIA-OCUPACIONAL-POR-EXPOSICION-A-FACTORES-DE-RIESGO-DE-TRASTORNOS-MUSCULOESQUELETICOS-FINAL_V2.pdf
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2025). Guía para la elaboración de Mapas de Riesgos Laborales al interior de las entidades empleadoras. <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/01/MAPA-DE-RIESGO-Version-final-27-enero.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). Ley 21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/7DHSzG>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3oe5n>
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (1999). Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada. <https://bcn.cl/2eqfn>
- OSALAN. (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf



GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ENTIDAD EMPLEADORAS:

MEDIDAS PREVENTIVAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Octubre 2025

Documento elaborado por un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, en el marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En Achs estamos comprometidos con transformar profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan la seguridad y salud laboral, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en sus planes de acción, metodologías y herramientas preventivas. Esta visión responde no solo a una exigencia normativa, como lo establece la legislación chilena y el recientemente actualizado Decreto Supremo N°44, sino a una convicción institucional: avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.

Por ello, hemos impulsado una investigación innovadora que nos permite profundizar en el enfoque de género aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de desarrollar sistemas, metodologías y herramientas de gestión concretas, eficientes y de alto impacto. Esta iniciativa no solo nos posiciona en la vanguardia del cumplimiento normativo, sino que nos permite liderar con propósito, anticiparnos a los desafíos del futuro laboral y consolidar a Achs como referente en innovación preventiva con perspectiva de género.

Este trabajo representa un paso firme hacia la construcción de conocimiento aplicado, la justicia organizacional y a nuestro propósito de hacer de Chile el país que mejor cuida a las personas trabajadoras y sus familias.



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial

PRESENTACIÓN

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género. En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren as distintas formas de exposición al riesgo. Asimismo, se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género, la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias. Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

En este contexto, el DS 44, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género en la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

En concordancia con este marco normativo, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) pone a disposición de sus entidades empleadoras adherentes una serie de 6 Guías, con el propósito de ofrecer una orientación práctica para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la gestión cotidiana de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presenta la Guía referida a la incorporación de la perspectiva de género en las medidas preventivas en SST.

¿Por qué integrar la perspectiva de género en las medidas preventivas en SST?

Las mujeres y los hombres no participan por igual en todos los sectores productivos ni desempeñan las mismas tareas, lo que genera exposiciones diferenciadas a los riesgos laborales. Estas diferencias en la participación laboral, junto con inequidades estructurales “*como una mayor proporción de empleo a tiempo parcial, menor acceso a cargos de decisión y brechas salariales*”, explican en parte por qué hombres y mujeres enfrentan peligros y consecuencias distintas en el ámbito del trabajo.

Asimismo, las variaciones fisiológicas y biológicas entre los sexos también influyen. La estructura y composición corporal, la función endocrina y las diferencias enzimáticas pueden hacer que una misma exposición produzca efectos distintos en mujeres y hombres.

Existen además etapas biológicas especialmente sensibles, como el embarazo y la lactancia, en las que ciertos riesgos —químicos, biológicos o posturales— pueden tener impactos más graves, tanto para la mujer como para el feto o el lactante. Tradicionalmente, la prevención en salud laboral femenina se centró casi exclusivamente en la protección de la maternidad, sin considerar otros

riesgos que afectan la salud integral de las mujeres más allá de su capacidad reproductiva.

Como resultado, los problemas de salud derivados del trabajo también presentan un sesgo de género. En términos generales, los hombres están más expuestos a accidentes traumáticos agudos, con desenlaces mortales o incapacitantes inmediatos, mientras que las mujeres enfrentan trastornos de tipo acumulativo o multicausal, como lesiones musculoesqueléticas por sobreesfuerzo, estrés crónico y enfermedades profesionales no reconocidas, cuyos efectos suelen manifestarse a largo plazo.

En los empleos feminizados predominan los riesgos ergonómicos y psicosociales, cuyos efectos aparecen a mediano o largo plazo; en cambio, los hombres suelen estar más expuestos a riesgos de seguridad, como accidentes súbitos o lesiones graves.

Incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva implica reconocer y abordar estas diferencias de manera explícita. Como señalan especialistas del *Instituto Vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo*, mejorar la prevención requiere investigar los problemas relevantes para las trabajadoras, anteriormente ignorados, no subestimar los riesgos que enfrentan, fomentar su participación en la toma de decisiones en materia de salud laboral y garantizar que las medidas preventivas sean adecuadas a sus realidades.

En palabras de la *Guía de Prevención con Enfoque de Género de Provincia ART*, “solo integrando los datos sobre desigualdades de género y adoptando esta perspectiva es posible lograr intervenciones preventivas efectivas”.

Finalmente, el DS N°44, establece que las entidades empleadoras deben “implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, así como un programa de gestión de riesgos que consideren el enfoque de género, el principio de mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas” .

¿Cómo implementar medidas preventivas con perspectiva de género?

Medidas preventivas por tipo de riesgo

A continuación, se presentan las medidas de prevención frente a los principales tipos de riesgos laborales “químicos, físicos, ergonómicos, biológicos y psicosociales”, incorporando la perspectiva de género.

Si bien los riesgos se describen por categorías, es importante destacar que en la práctica suelen coexistir e interactuar, y que muchas medidas preventivas tienen un efecto integral sobre múltiples factores de riesgo.

Riesgos químicos

Los riesgos químicos se refieren a la exposición a sustancias potencialmente tóxicas (productos industriales, metales pesados, solventes, pesticidas, entre otros) que pueden provocar efectos agudos o crónicos sobre la salud.

Aplicar una perspectiva de género en su prevención implica reconocer que la exposición y los efectos no son iguales para trabajadoras y trabajadores, y que las medidas preventivas deben adaptarse a estas diferencias.

Diferencias en la exposición y los efectos

Los patrones de exposición a sustancias químicas suelen diferir según las tareas asignadas por género.

En entornos agrícolas, por ejemplo, los hombres suelen manipular directamente pesticidas y fertilizantes, mientras que las mujeres están más expuestas a

residuos químicos durante la siembra, cosecha o procesamiento de alimentos. En contextos urbanos, sectores feminizados como la limpieza, la peluquería o la manufactura electrónica implican contacto frecuente con detergentes industriales, tintes, solventes y desinfectantes, muchas veces catalogados como de “baja toxicidad”, lo que lleva a subestimar su impacto. Sin embargo, la exposición crónica a estos agentes puede generar dermatitis, afecciones respiratorias o daños sistémicos.

Por otra parte, en industrias químicas o mineras “*de predominio masculino*” la exposición suele ser a altas concentraciones de sustancias peligrosas, como plomo, mercurio o cadmio.

Además de las diferencias en las vías y niveles de exposición, la respuesta biológica del organismo a los agentes químicos puede variar.

Las diferencias hormonales y metabólicas influyen en la toxicocinética, es decir, en la forma en que las sustancias se absorben, distribuyen, metabolizan y eliminan del cuerpo. Por ejemplo, ciertas enzimas hepáticas difieren entre hombres y mujeres, afectando la velocidad de metabolización de toxinas.

Asimismo, algunos agentes actúan como disruptores endocrinos, afectando de manera diferenciada a cada sexo: ciertos compuestos pueden imitar la acción de los estrógenos, resultando especialmente nocivos para la salud reproductiva femenina (asociados a cáncer de mama o alteraciones menstruales), mientras que otros pueden afectar la fertilidad masculina o la calidad espermática.

Finalmente, durante el embarazo la vulnerabilidad aumenta, ya que algunas sustancias teratogénicas pueden causar malformaciones fetales o alteraciones del desarrollo.

Por ello, las trabajadoras gestantes deben contar con medidas de protección específicas, como la reubicación temporal, el alejamiento de ciertos agentes peligrosos (plomo orgánico, solventes potentes, radiaciones ionizantes, entre otros) y la aplicación de la legislación vigente sobre protección de la maternidad laboral.

Medidas preventivas con enfoque de género en riesgos químicos:

- **Evaluación diferenciada de la exposición:**

Incluir el sexo y la identidad de género como variables en la identificación de peligros químicos. Esto implica documentar qué puestos están ocupados por mujeres y por hombres, y cómo puede diferir su contacto con sustancias peligrosas.

Un análisis detallado puede evidenciar, por ejemplo, que las trabajadoras de limpieza utilizan a diario múltiples productos químicos (detergentes con amoníaco, cloro, entre otros) en espacios con ventilación insuficiente, configurando una exposición crónica significativa que suele subestimarse frente a exposiciones masculinas más esporádicas pero agudas.

La evaluación debe considerar todas las vías de ingreso (inhalatoria, dérmica, ingestión accidental), según las tareas específicas de cada grupo.

- **Protección a la maternidad sin detrimento profesional:**

La legislación chilena prohíbe la exposición de mujeres embarazadas o en período de lactancia a determinados agentes químicos (mutágenos, neurotóxicos, cancerígenos, entre otros) y establece su reubicación en puestos sin riesgo.

Desde la perspectiva de género, estas medidas deben aplicarse efectivamente, pero evitando que se traduzcan en discriminación, aislamiento o estancamiento profesional.

La entidad empleadora debe planificar con antelación puestos alternativos seguros y de igual nivel de responsabilidad y remuneración para trabajadoras gestantes, garantizando condiciones de igualdad.

Además, se recomienda informar claramente a todo el personal sobre los puestos o tareas exentas de riesgo para embarazadas o lactantes, fomentando una cultura organizacional donde la maternidad sea reconocida como una circunstancia laboral legítima y protegida, no como un problema operativo.

- **Capacitación y equipamiento adecuados para todas las personas trabajadoras:**

Persisten estereotipos que limitan la capacitación de mujeres en el manejo de sustancias peligrosas, bajo la idea errónea de que “no realizan esas tareas”. Esto genera brechas cuando sí deben hacerlo o ante emergencias. La formación en manejo seguro de productos químicos debe impartirse sin sesgos de género, incluyendo a todo el personal que pueda tener contacto directo o incidental (por ejemplo, personal de limpieza, administrativo o de apoyo técnico). Del mismo modo, debe garantizarse que todas las personas cuenten con equipos de protección personal (EPP) adecuados en talla, diseño y ajuste. Con frecuencia, guantes, mascarillas, gafas o trajes de protección están diseñados con base en morfologías masculinas, resultando incómodos o ineficaces para mujeres o diversidades sexo genéricas.

Es imperativo proveer EPP diferenciados según condiciones anatómicas y fisiológicas, por ejemplo: mascarillas y arneses en tallas pequeñas, trajes de protección adaptados a diferentes morfologías y calzado de seguridad desde numeraciones bajas.

Esto favorece el uso correcto del EPP y una protección efectiva, reduciendo el riesgo de exposición.

- **Participación e información inclusiva:**

La comunicación sobre riesgos químicos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, señalización) debe ser clara, comprensible y relevante para todas las personas trabajadoras.

Se recomienda que fabricantes y proveedores incluyan en las fichas técnicas información sobre posibles diferencias en los efectos o medidas preventivas según el sexo del usuario.

En síntesis, la gestión de riesgos químicos con enfoque de género busca personalizar la prevención, considerando quién está expuesto, cómo y con qué susceptibilidad.

Esto se traduce en una protección más eficaz de la salud y en la garantía de igualdad de derechos en entornos potencialmente peligrosos.

Riesgos físicos

Los riesgos físicos abarcan factores como maquinaria y equipos en movimiento, superficies y alturas, caídas a distinto y mismo nivel, energía eléctrica, ruido, vibraciones y temperaturas extremas. La perspectiva de género es pertinente

porque la participación diferenciada por sexo en sectores como construcción, minería, transporte y mantención se traduce en exposiciones y perfiles de lesión distintos; los varones concentran más eventos traumáticos agudos y mortales, mientras que las trabajadoras, cuando se desempeñan en estos entornos, suelen enfrentar condiciones y equipos dimensionados para antropometrías masculinas, con mayor probabilidad de enganches, tropiezos o falta de ajuste del EPP.

Medidas preventivas con enfoque de género en riesgos físicos:

- Ingeniería y control de energías peligrosas: resguardos, enclavamientos, dispositivos de parada de emergencia y procedimientos LOTO, considerando alturas, alcances y fuerzas admisibles para mujeres y hombres.
- EPP inclusivo y disponible en todas las tallas: cascos y arneses con regulación fina, guantes XS/S, calzado desde numeraciones bajas y protectores auditivos de distintos tamaños; exigir a proveedores certificación de ajuste para diversas morfologías.
- Adecuaciones durante embarazo y posparto sin detrimento profesional: restricción de manipulación de cargas, reducción de vibraciones y de la exposición a calor/frío extremos, y reubicaciones temporales de igual nivel y remuneración; comunicación explícita para prevenir discriminación por maternidad.
- Cultura preventiva no estereotipada y participación de trabajadoras en inspecciones y análisis de incidentes.

Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos derivan de movimientos repetitivos, fuerza y posturas forzadas, manipulación manual de cargas y tareas estáticas prolongadas. En ocupaciones feminizadas (oficinas, salud, manufactura ligera, comercio y limpieza) predominan demandas repetitivas y posturas sostenidas, con elevada carga de trastornos musculoesqueléticos (tendinopatías, lumbalgias, síndrome del túnel carpiano) que suelen subregistrarse frente a accidentes traumáticos.

Medidas preventivas con enfoque de género en riesgos ergonómicos:

- Diseño inclusivo de puesto y herramientas: estaciones ajustables en altura, sillas y apoyos regulables, útiles con mangos de distintos diámetros; diseñar con percentiles antropométricos de hombres y mujeres.
- Gestión de cargas y organización del trabajo: límites de peso diferenciados por sexo y condición física, ayudas mecánicas, rotación de tareas, pausas activas programadas y formación específica.
- Detección temprana y vigilancia de la salud en sectores feminizados: tamizaje periódico de TME, rediseño de tareas y acceso expedito a rehabilitación.
- Adecuaciones durante embarazo y lactancia sin discriminación: limitar manipulación de cargas, ajustar alturas y tiempos de pie, facilitar pausas y espacios de descanso; reubicaciones de igual responsabilidad y remuneración.

Riesgos biológicos

Los riesgos biológicos comprenden la exposición a microorganismos patógenos (virus, bacterias, hongos, parásitos) y a material biológico potencialmente infeccioso en los entornos de trabajo. Son especialmente relevantes en salud (hospitales, laboratorios, atención directa), agricultura y ganadería, industria alimentaria y servicios de limpieza o gestión de residuos. Dado que muchos de estos ámbitos concentran alta participación femenina, el enfoque de género es

fundamental para una prevención efectiva.

A nivel global, las mujeres constituyen cerca del 70% del personal sanitario (enfermería, trabajo social, cuidados), situándolas en primera línea de exposición. Fuera del sector salud, en la industria alimentaria numerosas tareas de procesamiento y control de calidad (p. ej., inspección de carnes, fileteado de pescado, manipulación de lácteos) son realizadas por mujeres, con exposición a patógenos zoonóticos o contaminantes biológicos. Por su parte, los hombres están más presentes en labores de campo como manejo de ganado, mataderos o recolección de residuos, con exposiciones a agentes distintos (p. ej., brucelosis en veterinarios, leptospirosis en recolectores).

Desde el punto de vista biológico, las respuestas inmunológicas pueden variar entre sexos: las mujeres tienden a desarrollar respuestas antivirales más robustas, pero presentan mayor predisposición a algunas reacciones autoinmunes. En el contexto laboral, vuelve a destacar la maternidad como condición de especial susceptibilidad: infecciones como rubéola, zika, varicela o toxoplasmosis pueden tener consecuencias mucho más severas durante el embarazo, por el daño fetal potencial. Asimismo, la lactancia puede ser vía de transmisión para ciertos patógenos o contaminantes, por lo que el posparto también requiere consideraciones preventivas específicas.

Medidas preventivas con enfoque de género en riesgos biológicos:

- **Protocolos para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia:**

Las organizaciones con riesgo biológico (hospitales, laboratorios, clínicas veterinarias, etc.) deben contar con procedimientos claros de reubicación temporal lejos de agentes infecciosos peligrosos. Esto incluye no asignar atención directa a patologías infectocontagiosas de alto riesgo, sustituir tareas que impliquen manipulación de patógenos de clase 3 o 4 y eximir de guardias nocturnas en áreas de alto contagio.

La información sobre puestos exentos de riesgo para embarazadas o lactantes debe comunicarse de forma transparente, sin estigmas, y contemplar también la lactancia (p. ej., evitar exposición a citotóxicos o agentes con posible excreción en leche). Estas garantías protegen a dos poblaciones vulnerables (madre e hijo/a) y se respaldan en convenios internacionales en la normativa nacional de protección a la maternidad.

- **EPP e indumentaria con tallaje inclusivo:**

El uso correcto de EPP (batas, guantes, respiradores N95/P100, protectores faciales) es crítico. La falta de ajuste compromete la protección. Deben proveerse tallas pequeñas de respiradores y guantes para manos más pequeñas, y tallajes adecuados de batas o trajes de bioseguridad que eviten arrastre o enganches. La disponibilidad de EPP diseñado para distintas morfologías mejora la destreza (p. ej., en punciones venosas) y reduce accidentes cortopunzantes. Esta diferenciación beneficia también a varones de menor talla, aumentando la seguridad para todos.

- **Formación y cultura de bioseguridad inclusiva:**

Las personas trabajadoras en riesgo biológico deben recibir capacitación periódica en higiene de manos, precauciones estándares y basadas en la transmisión, uso de barreras y reporte de exposiciones.

Se debe eliminar sesgos sobre “quién necesita qué entrenamiento” y promover una cultura justa en la notificación de incidentes (p. ej., pinchazos, salpicaduras), evitando estigmas tanto en mujeres (temor a ser culpabilizadas) en hombres (presiones de “dureza”).

- **Vigilancia de la salud con enfoque de género:**

Incorporar controles serológicos y vacunación según riesgo y etapa vital (p. ej., verificar inmunidad a rubéola y hepatitis en mujeres en edad fértil y actualizar vacunas). Extender esquemas a varones en áreas tradicionalmente feminizadas cuando corresponda (p. ej., VPH en personal de salud).

Realizar seguimiento post exposición considerando posibles diferencias clínicas por sexo y ofrecer asesoría personalizada (p. ej., a trabajadoras que planifican embarazo) sobre riesgos del puesto y medidas de adaptación temporal.

La gestión de riesgos biológicos con enfoque de género prioriza la protección de quienes, por rol o condición biológica, enfrentan mayor exposición o consecuencias más severas (como las trabajadoras gestantes). Implica ajustar protocolos, dotación de EPP y vigilancia de la salud de manera inclusiva, evitando que las diferencias se traduzcan en vulnerabilidades no atendidas.

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales engloban factores organizacionales, relacionales y de entorno que pueden afectar la salud mental, emocional y social de las personas trabajadoras. Entre ellos se incluyen el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el desequilibrio esfuerzo–recompensa, la inseguridad contractual, el acoso laboral (mobbing) y el acoso sexual, entre otros.

La perspectiva de género es especialmente relevante en este ámbito, dado que las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres influyen directamente en cómo se experimentan y afrontan los factores psicosociales en el trabajo.

La organización del trabajo refleja con frecuencia roles y estereotipos de género: las mujeres suelen concentrarse en puestos con menores niveles de responsabilidad y remuneración, con contratos más precarios o a tiempo parcial y menores oportunidades de promoción. Esta situación genera múltiples riesgos psicosociales, entre ellos la sobrecarga de trabajo y la “doble presencia” (compatibilizar jornada laboral con responsabilidades domésticas y de cuidado), lo que se traduce en altos niveles de estrés, fatiga y agotamiento emocional.

Otro factor relevante es la falta de reconocimiento y de oportunidades de desarrollo profesional, que afecta de forma más pronunciada a las mujeres. Estas formas de discriminación sutil inciden en el bienestar emocional y pueden derivar en ansiedad, depresión o síndrome de burnout.

Cuando las trabajadoras desempeñan las mismas funciones que sus pares hombres, pero reciben menor salario, menor reconocimiento o menos posibilidades de ascenso, el impacto psicológico es profundo y sostenido.

El acoso sexual y el acoso por razón de género constituyen riesgos psicosociales graves que afectan desproporcionadamente a las mujeres. Comentarios lascivos, insinuaciones, contacto no deseado o violencia sexual en el trabajo generan entornos inseguros y dañinos, con secuelas que pueden ir desde estrés

postraumático hasta abandono del empleo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia y el acoso en el trabajo deben integrarse dentro de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), reconociendo su dimensión de género y su impacto en la salud mental y la productividad. (alineadas con el Convenio N.º 190 de la OIT y la Ley N.º 21.643, “Ley Karin”, sobre prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso en el trabajo).

Por su parte, los hombres también enfrentan riesgos psicosociales relacionados con los roles de género tradicionales, aunque menos visibilizados. Entre ellos se incluyen la presión de ser el principal proveedor económico, lo que puede derivar en jornadas extensas, negación de licencias o exposición prolongada al estrés. Asimismo, las normas de masculinidad suelen desincentivar la expresión emocional o la búsqueda de ayuda psicológica, contribuyendo a problemas de salud mental no tratados.

Un dato preocupante es que los hombres presentan tasas más altas de suicidio ocupacional en sectores como la agricultura, transporte o fuerzas de seguridad, lo que refleja la necesidad de abordar la salud mental laboral sin estereotipos de género.

Medidas preventivas con enfoque de género en riesgos psicosociales:

- Políticas explícitas contra el acoso y la discriminación: (alineadas con el Convenio N.º 190 de la OIT y la Ley N.º 21.643, “Ley Karin”, sobre prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso en el trabajo).
- Todo lugar de trabajo debe contar con protocolos formales para prevenir, detectar y actuar frente al acoso laboral, sexual y por razón de género. Un enfoque de género sólido requiere que estas políticas sean institucionales, activas y respaldadas por la alta dirección. (alineadas con el Convenio N.º 190 de la OIT y la Ley N.º 21.643, “Ley Karin”, sobre prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso en el trabajo).
- Deben existir canales confidenciales y seguros de denuncia, garantizando protección frente a represalias.

Asimismo, los mandos medios deben ser capacitados para detectar conductas inapropiadas y detenerlas oportunamente.

Las campañas informativas periódicas sobre qué constituye acoso y cómo denunciarlo refuerzan el compromiso organizacional con la tolerancia cero. Estas políticas deben alinearse con el Convenio N.º 190 de la OIT y con la legislación nacional vigente, que exige la incorporación de medidas de prevención de violencia y acoso como parte de la gestión de SST.

- **Promoción de la conciliación trabajo–familia para todas las personas:**

Para disminuir la carga asociada a la doble jornada, se deben implementar modalidades flexibles de trabajo accesibles tanto a mujeres como a hombres: horarios escalonados, teletrabajo parcial, jornadas comprimidas o banco de horas.

Estas medidas reducen el abandono laboral por responsabilidades familiares y mejoran el bienestar psicosocial.

Igualmente, importante es fomentar la corresponsabilidad: otorgar y

promover el uso de licencias parentales a padres y cuidadores contribuye a equilibrar roles y a desestigmatizar el cuidado como tarea exclusivamente femenina.

La conciliación debe entenderse como una política de bienestar laboral, no como un beneficio restringido a las madres.

- **Garantizar igualdad de oportunidades y equidad salarial:**

Un entorno equitativo en el desarrollo profesional actúa como factor protector psicosocial.

Se recomienda implementar planes de carrera transparentes, programas de mentoría y liderazgo femenino, y asegurar criterios objetivos de promoción.

Reducir la brecha salarial de género mejora la motivación y la percepción de justicia interna, reduciendo el estrés y la desmoralización.

Un ambiente laboral meritocrático e inclusivo favorece la salud mental y fortalece la cohesión organizacional.

- **Evaluaciones de riesgo psicosocial con enfoque de género:**

Los resultados de las evaluaciones de los riesgos de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, se deben desagregar por sexo y género, para detectar diferencias en la exposición y efectos.

Esto permite identificar, por ejemplo, si las mujeres reportan mayor desgaste emocional o si los hombres experimentan más presión por disponibilidad horaria.

Los resultados diferenciados facilitan la planificación de intervenciones focalizadas (como apoyo al cuidado o talleres de manejo emocional), evitando que las desigualdades se diluyan en promedios globales.

- **Formación y sensibilización en igualdad y sesgos inconscientes:**

La construcción de una cultura preventiva igualitaria requiere capacitación continua en temas de diversidad, equidad e inclusión (DEI).

Los programas deben abordar estereotipos de género, lenguaje inclusivo, microagresiones y reparto equitativo de tareas.

Se recomienda incorporar módulos de género en la formación en SST, especialmente para Delegados/as de Prevención y Comités Paritarios, de modo que puedan identificar y abordar desigualdades o riesgos diferenciados.

- **Apoyo psicoemocional confidencial:**

Disponer de servicios de asistencia psicológica o programas de apoyo al empleado (EAP) permite atender de manera temprana situaciones de estrés, acoso o sobrecarga emocional.

Es recomendable contar con profesionales especializados en enfoque de género y violencia laboral, así como promover activamente su uso, tanto entre mujeres como entre hombres, para romper estigmas y normalizar el cuidado de la salud mental.

En definitiva, la prevención de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género busca crear entornos de trabajo justos, respetuosos y compatibles con la vida personal. Esto significa atacar las fuentes de

estrés y malestar que derivan de desigualdades (techo de cristal, dobles jornadas, acoso) a la vez que se promueve una cultura de apoyo mutuo y equilibrio para todas las personas empleadas.

Enfoque transversal de género en la gestión preventiva

La incorporación efectiva de la perspectiva de género no consiste solo en aplicar medidas aisladas para ciertos riesgos, sino en transversalizar este enfoque en todo el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). A continuación, se describen los elementos clave de una gestión preventiva con enfoque de género transversal:

- **Compromiso de la dirección y política integrada:**
Tal como se señaló en el capítulo correspondiente, la alta dirección debe asumir formalmente el objetivo de igualdad en la salud laboral, incorporándolo en la política de SST y/o en la política de igualdad de la organización.
- **Datos desagregados por sexo/género y análisis específicos:**
Un sistema de gestión con enfoque de género registra y analiza todas las estadísticas de SST desagregadas por sexo y género: accidentes, enfermedades profesionales, resultados de exámenes de salud, participación en capacitaciones, entre otras.
Esto permite detectar brechas (p. ej., menor tasa de accidentes leves en mujeres, pero mayor tasa de enfermedades profesionales) y reorientar la estrategia preventiva. También facilita identificar subrepresentación de mujeres en ciertas formaciones de seguridad y corregirla. Cuando sea posible, incorporar otras identidades de género resguardando la confidencialidad de los datos.
- **Evaluación de riesgos con perspectiva de género:**
En la evaluación inicial y en las revisiones periódicas es fundamental incluir criterios de género. En este sentido, se propone indicar, para cada peligro, quiénes están expuestos (M/H) y si el nivel de riesgo varía según características de sexo/género.
Ejemplos: en riesgos ergonómicos, considerar tallas corporales; en químicos, posibles diferencias de metabolización; en psicosociales, mayor presión en mujeres temporeras.
Esta reflexión obliga a pensar más allá del promedio y a plantear medidas adaptadas. Si la evaluación la realiza un servicio externo, la entidad empleadora debe exigir que contemple estos aspectos y que el equipo auditor tenga formación en enfoque de género.
- **Planificación de acciones preventivas inclusivas:**
Al definir medidas, asegurar que no excluyan a ningún colectivo. Por ejemplo:
 - Compras de equipamiento con dotación para todas las tallas y morfologías.
 - Normas operativas (p. ej., altura máxima de apilado) basadas en capacidades inclusivas.

- Capacitaciones en horarios que permitan participación de personal a tiempo parcial.
 - Cuidar detalles como formadoras mujeres en temas técnicos y materiales gráficos diversos.
 - Revisar todo el ciclo Plan–Do–Check–Act con “gafas de género”: ¿esta acción beneficia por igual? ¿Qué sesgos estamos asumiendo sobre nuestras personas trabajadoras?
- **Formación y comunicación sin brechas de género:**
 Asegurar la participación universal en la capacitación, evitando excluir a grupos (p. ej., mujeres a tiempo parcial).
 Ajustar horarios a responsabilidades familiares (alternativas diurnas y vespertinas; apoyo de cuidado cuando sea posible).
 Usar lenguaje e imágenes no sexistas y módulos específicos sobre igualdad, violencia y acoso en las formaciones de SST (incluida la detección temprana para mandos y supervisiones).
 En la comunicación cotidiana (cartelería, señalización, boletines) evitar pictogramas exclusivamente masculinos y el masculino genérico.
 - **Participación equilibrada y diálogo social:**
 Promover representación activa de mujeres y diversidades sexo genéricas en los espacios de participación (Delegadas/os de Prevención).
 En los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, procurar composición paritaria o diversa. La experiencia muestra que su participación visibiliza riesgos históricamente omitidos (p. ej., limpieza, acoso) y aporta soluciones preventivas innovadoras.
 - **Vigilancia de la salud con enfoque de género:**
 Tal como se expone en el capítulo correspondiente, la vigilancia de la salud debe contemplar diferencias por sexo/género, ciclo vital y condiciones específicas (gestación, lactancia), con confidencialidad y ajustes preventivos pertinentes.
 - **Coordinación con otras políticas corporativas:**
 La transversalidad exige articular la SST con Recursos Humanos y Diversidad/Equidad.
 Si existe un Plan de Igualdad, revisar que procedimientos de seguridad y evaluaciones de riesgos se ajusten al lenguaje y principios de igualdad.
 Incorporar en encuestas de clima preguntas sobre acoso y equilibrio trabajo–vida e involucrar al servicio de prevención en el análisis.
 Evitar mensajes contradictorios (p. ej., promover mujeres en operaciones mientras un reglamento obsoleto limita su acceso “por protección”).

En síntesis, un enfoque transversal de género en SST significa considerar sistemáticamente los impactos diferenciados en mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas en cada componente de la gestión preventiva. Implica pasar de la neutralidad aparente a la gestión de la diversidad. Lejos de complejizar, esta integración produce soluciones más completas y efectivas y consolida una cultura organizacional inclusiva.

Buenas prácticas y desafíos para la incorporación del enfoque de género

La implementación del enfoque de género en SST avanza con buenas prácticas verificadas, aunque enfrenta desafíos culturales e institucionales. Algunos ejemplos:

- **Entidades empleadoras comprometidas e innovadoras:**
Organizaciones con apoyo explícito de la alta dirección han desarrollado políticas claras.
Ej.: multinacionales químicas que, siguiendo guías de PNUD, ajustaron protocolos de pesticidas para trabajadoras agrícolas (capacitación específica y vigilancia de la salud diferenciada); compañías mineras latinoamericanas con programas “Mujer Minera Segura” (EPP adaptado, mentorías, sensibilización en equidad), con menos accidentes y menor rotación femenina.
- **Integración de la SST en planes de igualdad:**
Entidades empleadoras europeas incorporan metas de SST en sus Planes de Igualdad (p. ej., reducir brecha de siniestralidad M/H; evaluaciones específicas en puestos feminizados).
Medidas conjuntas: mejoras en seguridad nocturna, salas de lactancia, flexibilidades horarias que reducen ausentismo posmaternidad y benefician a toda la dotación.
- **Diseño inclusivo de equipos y herramientas:**
Proveedores de EPP han lanzado líneas con perspectiva de género (arneses anticaídas con ajustes para distintas morfologías, tallajes ampliados), mejorando ergonomía y aceptación.
La lógica se replica en ergonomía de puestos, incorporando pruebas con operarias reales.
- **Capacitación y sensibilización continua:**
Programas anuales sobre Diversidad, Inclusión y SST (con casos reales de sesgos y soluciones) han incrementado la conciencia y el reporte de riesgos “blandos” (ergonómicos/psicosociales), mejorando la intervención temprana.
- **Participación activa de mujeres y diversidades sexo genéricas en prevención:**
Redes/comisiones de trabajadoras y diversidades sexo genéricas en SST identifican riesgos específicos (iluminación, ritmos de trabajo, acoso) y logran mejoras concretas (pausas, rotación, rediseño de tareas).
En sectores masculinizados, incorporar al menos una mujer en equipos de inspección de seguridad aporta miradas complementarias y se ha replicado como buena práctica.

Estas experiencias muestran que integrar el enfoque de género es factible y beneficioso: mejora la seguridad y salud, el clima laboral, la retención y la reputación como empleadores equitativos.

Resumen de recomendaciones

1. **Incorporar género en evaluación y planificación preventiva:**
Usar checklists que obliguen a considerar diferencias M/H en cada factor

de riesgo; incluir acciones específicas en el Plan de Prevención.

2. **Desagregar datos e incorporar indicadores sensibles al género:**
Registrar sexo/género en todos los eventos de SST; revisar en Comité Paritario; definir KPI (p. ej., brecha en lesiones ergonómicas, % de mujeres capacitadas).
3. **Garantizar EPP, instalaciones y equipamiento inclusivos:**
Inventariar tallas de EPP; exigir a proveedores diseño inclusivo; habilitar vestuarios/baños/salas de lactancia.
4. **Políticas robustas contra acoso, violencia y discriminación:**
(alineadas con el Convenio N.º 190 de la OIT y la Ley N.º 21.643, “Ley Karin”, sobre prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso en el trabajo).
Protocolos difundidos y aplicados; canales confidenciales; no represalia; campañas y formación en tolerancia cero.
5. **Conciliación y corresponsabilidad:**
Horarios flexibles, teletrabajo, turnos negociados; permisos parentales también para hombres; seguimiento del uso por sexo para detectar barreras culturales.
6. **Formación y sensibilización en género y SST:**
Incluir igualdad en inducciones y cursos anuales; talleres a mandos y comités; material didáctico inclusivo; capacitación clínica y preventiva con enfoque de género.
7. **Participación femenina y de en la gestión preventiva:**
Asegurar representación en Comités/Delegados; promover equipos diversos.
8. **Colaboración con instituciones y redes:**
Usar guías de los distintos organismos nacionales o internacionales; participar en redes y pilotos; compartir aprendizajes y evidenciar resultados.
9. **Comunicar logros y beneficios:**
Difundir mejoras cuantificables (p. ej., -20% lesiones en personal femenino tras adaptar equipos); visibilizar avances para consolidar cultura.

Conclusión. La incorporación de la perspectiva de género en SST requiere acciones deliberadas y sostenidas, pero rinde frutos en entornos más seguros, saludables y equitativos. Implementar estas recomendaciones protege mejor la salud de todas las personas trabajadoras y acelera cambios culturales positivos hacia la igualdad de género en el trabajo.

CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS EN SST

Objetivo

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de la incorporación transversal de la perspectiva de género, identificando brechas y oportunidades de mejora en las medidas preventivas en SST para asegurar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

Dirigido a:

- Personas encargadas de la elaboración, implementación o revisión de la política de SST.
- Áreas de prevención de riesgos laborales.
- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Equipos de gestión de personas, diversidad, equidad e inclusión.
- Alta dirección comprometida con la equidad de género y el trabajo decente.

¿Cuándo aplicar la herramienta?

- Primera aplicación: como parte del diagnóstico inicial o de la revisión anual del sistema de gestión de SST.
- Recurrentemente: al menos una vez cada 12 meses, o ante cambios organizacionales significativos (por ejemplo: apertura de una nueva planta, incorporación de mujeres a tareas no tradicionalmente feminizadas, cambios en procesos o tecnología).
- Posterior a accidentes o eventos relevantes: como parte del análisis de causas con perspectiva de género.

¿Cómo utilizar esta herramienta?

Paso 1: Preparación

- Descargar o imprimir la lista de verificación completa.
- Definir el equipo responsable y convocar a una reunión de revisión.
- Reunir antecedentes previos relevantes (matriz de riesgos, registros de SST, protocolos internos, inventario de EPP, etc.).

Paso 2: Aplicación

- Leer cada pregunta en conjunto o en revisión individual.
- Completar las columnas “**Sí**” o “**No**” según el caso.
- Registrar brevemente las posibles causas y sugerencias de mejora cuando se identifiquen brechas o deficiencias.

Paso 3: Sistematización

- Consolidar los resultados en una hoja de resumen o matriz de seguimiento.
- Identificar prioridades de acción, distinguiendo entre medidas que pueden implementarse de inmediato y aquellas que requieren inversión, capacitación o rediseño organizacional.

¿Cómo interpretar los resultados?

- Una alta proporción de respuestas “No” indica áreas críticas que requieren intervención prioritaria.
- Se recomienda clasificar las acciones correctivas en plazos corto, mediano y largo, según su complejidad y recursos necesarios.

¿Qué hacer con los resultados?

- Elaborar un plan de acción que incluya responsables, plazos y recursos estimados.
- Incorporar las acciones comprometidas en el plan anual de prevención de riesgos y en la planificación general del sistema de gestión SST.
- Difundir los resultados y avances a toda la organización, promoviendo el compromiso transversal y la corresponsabilidad en materia de igualdad y prevención.

CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS EN SST

1. Perspectiva de género en la evaluación de riesgos

PREGUNTA	SÍ	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Se identifican tareas y exposiciones diferenciadas entre hombres y mujeres?				
¿Se evalúan riesgos específicos en trabajos feminizados (p. ej. limpieza, cuidado, manufactura feminizada)?				
¿Se evalúan riesgos químicos, físico, o biológicos diferenciados por sexo?				
¿Se evalúan riesgos ergonómicos, psicosociales por sexo?				
¿Se consideran condiciones especiales como embarazo y lactancia en la evaluación de riesgos?				
¿Se han adaptado medidas preventivas según diferencias fisiológicas?				
¿Se han abordado los riesgos psicosociales desde el género?				
¿Existen protocolos para prevenir el acoso sexual/laboral?				
¿Se incorpora la perspectiva de género en los sistemas automatizados gobernados por inteligencia artificial? (Por ejemplo, sistemas de climatización, edificios inteligentes, máquinas autónomas)				
¿En el sistema de Gestión de Riesgos, la alta dirección está comprometida con la igualdad en SST?			Prioridad baja en la agenda directiva	Sensibilizar al liderazgo sobre beneficios de la inclusión y prevención equitativa.
¿Se evalúa el impacto diferenciado de riesgos entre hombres y mujeres?			Se asume neutralidad en la gestión	Incorporar preguntas de género en la matriz de riesgos.

2. Datos desagregados e indicadores claves de desempeño (KPI) con enfoque de género

PREGUNTA	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Los registros de SST (accidentes, enfermedades, ausentismo) incluyen variable de sexo?				
¿Se analizan periódicamente diferencias de género en las tasas de accidentabilidad/enfermedad al interior de la entidad empleadora?				
¿Se detectan brechas en acceso a formación, EPP o participación?				

3. EPP, instalaciones y herramientas inclusivas

PREGUNTA	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Existe dotación de EPP en tallas y formas adecuadas para las distintas personas trabajadoras?				
¿Las herramientas/equipos permiten adaptación antropométrica diferenciada?				
¿Existen baños, vestuarios y salas de lactancia para mujeres en todos los turnos?				
¿Se han adaptado los equipos o herramientas a diferentes antropometrías acorde al sexo de las personas?				

4. Prevención del acoso y fomento del respeto

PREGUNTA	SÍ	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Existen protocolos internos contra el acoso sexual y laboral?				
¿Hay canales confidenciales y seguros para denunciar acoso o discriminación?				
¿Se realiza capacitación específica sobre respeto, sesgos inconscientes y violencia?				

5. Conciliación y corresponsabilidad

PREGUNTA	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Existen medidas de conciliación para personas con responsabilidades familiares?			Enfoque centrado en 'tiempo completo'	Incorporar opciones de teletrabajo, flexibilidad horaria, jornadas parciales voluntarias.

¿Se promueve el uso de licencias parentales también por parte de varones?			Cultura de género tradicional	Fomentar corresponsabilidad: visibilizar ejemplos masculinos y eliminar estigmas.
¿Se analizan los datos de uso de estas medidas desagregados por sexo?			Falta de seguimiento	Evaluar periódicamente e incluir ajustes en la política interna si hay brechas.

6. Participación en gestión preventiva

PREGUNTA	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Hay mujeres en el Comité Paritario o entre Delegados/as de Prevención?				
¿Se consulta a trabajadoras al evaluar condiciones de riesgo o proponer mejoras?				
¿Se escuchan las experiencias de trabajadoras en la evaluación de riesgos?				
¿La comunicación preventiva es inclusiva (lenguaje, imágenes, referentes)?				

7. Coordinación externa y uso de recursos disponibles

PREGUNTA	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Se han utilizado guías oficiales con enfoque de género (OIT, INSSST, OSALAN, etc.)?				
¿La entidad empleadora participa en redes, programas o integración con entidades externas (públicas o privadas) sobre género y SST?				

8. Comunicación de logros y mejora continua

PREGUNTA	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Se comunican a todas las personas trabajadoras los avances alcanzados por integrar el enfoque de género en SST?				
¿Se reconocen internamente buenas prácticas que redujeron brechas o mejoraron condiciones?				

Referencias bibliográficas usadas en esta Guía

- Ministerio de Salud, Departamento de Salud Ocupacional. (2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/2022-11-10_protocolo-psicosocial.pdf?sfvrsn=f1412e26_2
- Ministerio de Salud. (1999). Decreto Supremo 594 aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. <https://bcn.cl/3tgac>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3oe5n>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). Ley 21643 Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materias de prevención, prevención y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. <https://bcn.cl/3misr>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo. (2002). DFL 1, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/2erv4>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). Convenio 183 Convenio sobre la protección de la maternidad. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio 190 Convenio sobre la violencia y el acoso. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). “10 cuestiones clave para garantizar la equidad entre hombres y mujeres en el personal sanitario mundial”. https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/10-key-issues-in-ensuring-gender-equity-in-the-global-health-workforce?utm_source=chatgpt.com
- OSALAN. (2017). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2011). Productos químicos y género.

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Chemical_Gender_Spanish_WEB.pdf

- Provincia ART. (sin fecha). Guías Técnica: Prevención con enfoque de género.

https://www.provinciart.com.ar/modules/descargas/archivos/PART_guia_prevencionEnfoqueGenero.pdf



GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS:

GUÍA IV: INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Octubre 2025

Documento elaborado por un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, en el marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En Achs estamos comprometidos con transformar profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan la seguridad y salud laboral, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en sus planes de acción, metodologías y herramientas preventivas. Esta visión responde no solo a una exigencia normativa, como lo establece la legislación chilena y el recientemente actualizado Decreto Supremo N°44, sino a una convicción institucional: avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.

Por ello, hemos impulsado una investigación innovadora que nos permite profundizar en el enfoque de género aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de desarrollar sistemas, metodologías y herramientas de gestión concretas, eficientes y de alto impacto. Esta iniciativa no solo nos posiciona en la vanguardia del cumplimiento normativo, sino que nos permite liderar con propósito, anticiparnos a los desafíos del futuro laboral y consolidar a Achs como referente en innovación preventiva con perspectiva de género.

Este trabajo representa un paso firme hacia la construcción de conocimiento aplicado, la justicia organizacional y a nuestro propósito de hacer de Chile el país que mejor cuida a las personas trabajadoras y sus familias.



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial

PRESENTACIÓN

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género. En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren las distintas formas de exposición al riesgo. Asimismo, se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género, la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias. Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

En este contexto, el DS 44, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género en la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

En concordancia con este marco normativo, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) pone a disposición de sus entidades empleadoras adherentes una serie de 6 Guías, con el propósito de ofrecer una orientación práctica para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la gestión cotidiana de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presenta la Guía referida a la incorporación de la perspectiva de género en la capacitación e información en SST.

CAPACITACIÓN EN SST

¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género en la capacitación?

Los resultados de la primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y las trabajadoras en Chile, muestran que el 46,5% de las mujeres no habían sido informadas en su lugar de trabajo sobre el riesgo de accidentarse o contraer una enfermedad profesional, en contraste con el 29,9% de los hombres. Del mismo modo, un estudio evidenció que el 56,1% de las mujeres, frente al 43,9% de los hombres se consideraban mal informadas respecto a los riesgos de su puesto de trabajo.

Es necesario que las trabajadoras reciban información y formación para hacer visibles los riesgos que las afectan de forma específica y que pasan desapercibidos en las prácticas preventivas, siendo su participación una condición necesaria e imprescindible.

Se puede afirmar, por tanto, que se trata de una necesidad metodológica pero también legal.

En materia de capacitación, el Compendio de Normas de la SUSESO establece que esta comprende: “todas las acciones orientadas al desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias dirigidas a los trabajadores y empleadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo mediante una experiencia de aprendizaje, orientadas a ámbitos transversales o específicos, destinadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores en estas materias”.

A su vez, el Decreto Supremo N° 44 refuerza la responsabilidad de las entidades empleadoras de capacitar a las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales, incorporando el enfoque de género. No obstante, a nivel internacional, se ha observado que las acciones de capacitación en prevención de riesgos laborales presentan un bajo nivel de incorporación de la perspectiva de género, evidenciando que muchas entidades empleadoras no reconocen la importancia de integrar estratégicamente esta dimensión en sus procesos formativos. Esta situación plantea un desafío para el cumplimiento efectivo de las obligaciones normativas en materia de género y prevención de riesgos en el trabajo.

¿Cómo incorporar el enfoque de género en la capacitación de SST?

Para el desarrollo de actividades de capacitación con perspectiva de género se deben considerar los siguientes aspectos:

- Incluir el enfoque de género en todas las etapas del plan de formación: diagnóstico de necesidades, definición de requisitos, elaboración de contenidos, establecimiento de prioridades y calendarización.
- Asegurar que tanto mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas reciban formación sobre los riesgos específicos de sus puestos y condiciones de trabajo, incluyendo al personal a tiempo parcial y a

quienes trabajan mediante entidades empleadoras de servicios transitorios.

- Identificar y abordar las posibles barreras de acceso a la capacitación que enfrentan las trabajadoras y las diversidades sexo genéricas.
- Integrar transversalmente la temática de género y sexo en los contenidos de formación en prevención de riesgos laborales, considerando los efectos diferenciados de la exposición a factores de riesgo.
- Abordar riesgos específicos como el acoso sexual, la doble presencia y la exposición a riesgos durante el embarazo y la lactancia materna.
- Garantizar el acceso a la capacitación de todas las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad o duración del contrato, considerando que las mujeres tienen mayor representación en empleos a tiempo parcial.
- Evitar en los cursos y materiales de formación la reproducción de estereotipos de género, empleando un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Incorporar indicadores de género en los instrumentos de evaluación y seguimiento de las actividades formativas.

La formación, al igual que la información, no tienen sentido como prácticas burocráticas vacías de contenido. Su sentido es capacitar, dar herramientas para actuar, entender y cooperar. No deben ser demasiado abundantes, para no marear y aburrir, ni demasiado escasas, para no omitir lo importante. Hay que hacerlas y planificarlas con sentido. Aquí se presenta una propuesta, que parte necesariamente de un diagnóstico previo de cada entidad empleadora:

1. Si ya hay un plan de capacitación se debe comprobar que:
 - Se incluye la formación en prevención de riesgos laborales.
 - Han participado, sin excepción, todas las personas de la entidad empleadora.
 - Se han incluido los riesgos de afectación específico como el riesgo para la reproducción (tanto para mujeres como en hombres) el embarazo y la lactancia natural, la doble presencia y el acoso sexual.
 - Se integra transversalmente el género y el sexo en sus contenidos.
 - Los recursos utilizados carecen de estereotipos de género, se emplea un lenguaje inclusivo, no sexista.
 - Los contenidos son teóricos y prácticos.
 - Se han analizado los resultados y se han tenido en cuenta las posibles propuestas realizadas por las personas participantes en la gestión preventiva.
 - Se han realizado en horario laboral o se ha optado por la compensación.

Ante respuestas negativas se deben buscar las causas y adoptar las medidas necesarias teniendo en cuenta las recomendaciones que se han relatado anteriormente, haciendo hincapié en las causas de una menor participación de las mujeres y de las diversidades sexo genéricas en los planes formativos, si esta situación existiera. El motivo puede venir por las metodologías utilizadas, los horarios de impartición, o por la falta de previsión de la formación en los puestos de trabajo desarrollados por las trabajadoras, bajo el sesgo de la

inexistencia de exposiciones a riesgos.

Finalmente, enfatizar, que se debe considerar la capacitación específica de las personas integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos. Es esencial asegurar que quienes lideran la gestión preventiva cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias para identificar y abordar los riesgos que afectan de forma diferencial a mujeres y hombres.

2. Si no hay un plan formativo se debe:

Definir los objetivos del plan

- Sensibilizar sobre las desigualdades de género en el mercado de trabajo junto con las diferencias de sexo
- Dotar de conocimientos y herramientas para identificar riesgos y daños que puedan existir en las condiciones de trabajo existentes en los puestos de trabajo
- Prevenir la discriminación. La formación puede ayudar a identificar y prevenir el acoso sexual y la violencia de género, así como otras formas de discriminación, fomentando un entorno laboral respetuoso y digno.
- Incentivar la participación de la población trabajadora como condición necesaria en la mejora de las condiciones de trabajo
- Mejorar la salud y seguridad: Al capacitar a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de su puesto y las medidas de prevención necesarias, se reduce la probabilidad de accidentes y enfermedades profesionales, mejorando su calidad de vida y bienestar.

Identificar las personas destinatarias:

Para que cada agente implicado en la prevención en la entidad empleadora pueda desempeñar bien su papel debe contar con los conocimientos, las habilidades y las capacidades suficientes. Es recomendable que se comience por diseñar un plan de formación que de forma progresiva y continua favorezca la adquisición de dichas capacidades por parte de todo el personal. Según el papel que vaya a desarrollar cada cual necesitará una formación u otra.

Definir la metodología a usar:

Las entidades empleadoras deben elegir las metodologías (presencial, teleformación, semipresencial etc) de formación más adecuadas, considerando factores como la naturaleza del puesto, los objetivos de aprendizaje y las necesidades individuales.

Se deberán evitar aquellas metodologías formativas que generen problemas para la participación de las trabajadoras cuando se obligue a realizarla fuera del horario laboral. Las trabajadoras siguen siendo las encargadas de las tareas doméstico familiares por lo que supone un obstáculo importante

La formación deberá ser inicial (para todo el personal al inicio de su relación laboral) y periódica, como recomendación general cada 4 años, también se debe realizar formación adicional cuando se produzcan cambios en el puesto de trabajo, después de un accidente laboral o tras una licencia prolongada.

Debe ser periódica, para mantener la actualización de los conocimientos y habilidades, la frecuencia dependerá del tipo de actividad y de los cambios en las condiciones de trabajo.

Propuestas para empezar:

Colectivo	Formación para	Contenidos	Duración modalidad presencial
Personal directivo	<p>Sensibilizar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños</p> <p>Ser capaces de integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial</p> <p>Capacitar a las personas con responsabilidad para detectar exposiciones a riesgos en sus equipos de trabajo e identificar posibles desigualdades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos: equidad, género y sexo • La segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo • Normativa de referencia • Condiciones de empleo de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas • Desigualdades en la exposición a riesgos, atención específica a los de la actividad concreta • Desigualdades en los daños laborales • La integración de la perspectiva de género en todas las actividades preventivas 	50 horas
Personas trabajadoras	<p>Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños</p> <p>Dotar de herramientas para participar en las diferentes actividades preventivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de género y sexo • Discriminación, acoso sexual y por razón de sexo • Derechos y obligaciones • Sensibilización sobre la participación en la gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género 	7 horas
Representación sindical	<p>Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de género y sexo • La segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo • Normativa de referencia 	50 horas

Colectivo	Formación para	Contenidos	Duración modalidad presencial
	<p>a riesgos y daños</p> <p>Integrar el género en su acción sindical</p> <p>Ejercer los derechos de representación de los trabajadores y las trabajadoras identificando desigualdades y situaciones discriminatorias, así como realizar propuestas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de empleo de mujeres y hombres • Desigualdades en la exposición a riesgos, atención específica a los de la actividad específica • Desigualdades en los daños laborales • La integración de la perspectiva de género en todas las actividades preventivas <p>Un ejemplo de capacitación:</p> <p>OIT: Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.</p> <p>Instituto de Salud Pública: Guía de Formación en Ergonomía y Género para dirigentes sindicales</p>	
Comités Paritarios	<p>Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños</p> <p>Integrar la perspectiva de género en sus actuaciones como órgano de participación en la gestión preventiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de género y sexo • Discriminación y violencia en el ámbito laboral • Metodologías de intervención sobre los riesgos laborales con perspectiva de género 	50 horas

Colectivo	Formación para	Contenidos	Duración modalidad presencial
Personal técnico de PRL	<p>Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños</p> <p>Conocer y proponer actuaciones, herramientas y medidas capaces de identificar desigualdades de género y diferencias biológicas existentes en la dotación</p> <p>Prestar asesoramiento y apoyo en la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones preventivas</p>	<p>Independientemente de la capacitación técnica en prevención de riesgos laborales sería necesario acreditar capacitación “superior” como magíster o al menos diplomado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de género. Marco teórico y conceptual • Trabajo y cuidados: la división sexual del trabajo y el estado de bienestar • Igualdad y discriminación en el ámbito sociolaboral. Propuestas de medidas correctoras. • El marco normativo en el tratamiento de la igualdad de género en el ámbito estatal e internacional • Metodología e investigación con perspectiva de género • Género, ciudadanía y participación política • Violencia de Género • Las estrategias de igualdad en el ámbito laboral • La transversalidad de género en el ámbito laboral • Prevención de riesgos laborales y género • Comunicación y género • Mujeres, migraciones e interculturalidad 	<p>100 a 500 horas (diplomado) 1.600 horas (Magíster)</p>
Para todas las personas trabajadoras Ejemplo de curso específico	<p>Sensibilizar para construir lugares de trabajo libres de discriminación y violencia</p> <p>Capacitar para poder identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Los efectos que producen en la salud de las víctimas. 	<p>7 horas</p>

Colectivo	Formación para	Contenidos	Duración modalidad presencial
sobre acoso sexual y por razón de sexo	<p>Conocer las obligaciones y responsabilidades sobre la materia</p> <p>Conocer el protocolo de actuación acordado en el seno de la entidad empleadora</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen. Los efectos negativos para la propia organización. • La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo. • La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Responsabilidades en las que puede incurrir la entidad empleadora y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. • Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo 	

INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género en la información en materias de SST

El Artículo 15 del Decreto Supremo N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que es obligación de las entidades empleadoras “garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo” Asimismo, esta información debe proporcionarse en cambios de puestos de trabajo o modificaciones en tecnologías, materiales o sustancias utilizadas. En virtud de esta disposición, la entrega de información debe incorporar la perspectiva de género.

Cuando informamos, damos a conocer algo, pero a pesar de ser un proceso unidireccional se persiguen objetivos concretos como esperar cambios de comportamiento de las personas que reciben la información. Las herramientas informativas pueden servir para tratar aspectos concretos y reforzar aquellos trabajados en los cursos de formación. Mediante una hoja informativa podemos poner ejemplos concretos, adaptados a las características de las entidades empleadoras. Además, existen otras herramientas informativas con un valor preventivo y/o de protección ante la exposición a determinados riesgos, como la señalización.

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la información?

Para desarrollar actividades de información con enfoque de género, se debe considerar lo siguiente:

- Incluir los riesgos que afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y diferencias sexo genéricas, evitando el uso de fichas de riesgos estandarizadas.
- Asegurar que la información alcance a todas las personas trabajadoras, incluyendo quienes desempeñan labores fuera del centro de trabajo o presentan limitaciones horarias (turnos, jornada parcial, reducción de jornada).
- Informar sobre la disponibilidad de EPI diferenciados según condiciones anatómicas y fisiológicas.
- Informar sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como sobre las tareas o condiciones de trabajo que puedan implicar riesgos según el sexo y/o del estado de salud de las personas trabajadoras.
- Evitar en los mensajes e imágenes (material verbal, gráfico o audiovisual) la reproducción de estereotipos de género, asegurando un lenguaje no sexista.
- Implementar campañas informativas para prevenir y detectar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razones de sexo, destacando el compromiso de la organización con la política de tolerancia cero u los protocolos de actuación correspondientes.

Para la transmisión de la información se utilizarán los medios habituales a través de los cuales se presenta información entre las personas trabajadoras y la

dirección. Estos canales pueden ser formales, como el correo electrónico, la intranet o los boletines internos, o informales, como las conversaciones cara a cara o el uso de aplicaciones de mensajería.

La señalización es un sistema de información complementaria que, aunque no es una medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva ni de la formación e información de las personas trabajadoras, resulta eficaz cuando no ha sido posible eliminar los riesgos o reducirlos lo suficiente. En este sentido, también hay que velar porque la señalización no sea sexista, excluya a la diversidad y utilice una iconografía que incluya la pluralidad de cuerpos y edades y evite estereotipos de género y patrones estéticos normativos. Al mismo tiempo, hay que utilizar un lenguaje no sexista en la cartelera.

Con el fin de garantizar que las personas trabajadoras dispongan de información suficiente y adecuada sobre los riesgos que le afectan, es interesante plantear si aquellas que se alejan de los patrones estéticos normativos representados en la señalización se sienten interpeladas y aludidas por esta y si esta falta de representación puede suponer un factor de desprotección en algunos casos. Con una iconografía neutra no hay posibilidades de interpretaciones.

En este sentido la Generalitat de Catalunya realiza en el 2024 una propuesta de señalización de seguridad y salud en el trabajo para hacerla más inclusiva, a través del Departamento de Empresa y Trabajo y el Departamento de Igualdad y Feminismos: *Senyalització inclusiva de seguretat i salut laboral*, que puede servir de guía para la señalización sobre prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo.

CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN SST

Objetivo

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de la incorporación transversal de la perspectiva de género, identificando brechas y oportunidades de mejora en la información y capacitación en SST para asegurar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

Dirigido a:

- Dirección empresarial
- Personas con responsabilidad en la gestión preventiva
- Comité Paritario de Seguridad y Salud
- Personal asesor en Prevención de Riesgos Laborales

Bloques de información:

1. Cuestiones generales
2. Contenidos de la capacitación
3. Recursos y Metodología utilizada
4. Entidad formativa
5. Resultados

Cómo utilizar esta herramienta:

Este cuestionario, a modo de listado de control, puede ayudar a realizar un diagnóstico de nuestro plan de formación en PRL para comprobar el grado de la incorporación de la perspectiva de género. Se trata de ir verificando la existencia o no de las cuestiones que se plantean, buscar las posibles causas y determinar qué hacer en el caso de una posible carencia y/o deficiencia.

En un posible escenario que se pretende empezar de cero, todas las preguntas que se plantean deberían cambiarse por afirmaciones.

Condición ideal de uso:

Completar la información en equipo por medio de la escucha, la propuesta y el consenso, entre todas las personas implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo en su conjunto, por ejemplo, en el Comité Paritario de Seguridad y Social.

CAPACITACIÓN

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
7. CUESTIONAS GENERALES				
¿Se incluye la prevención de riesgos laborales (PRL) en los planes de capacitación?				
¿Están incluidos en los planes formativos de PRL todos los puestos de trabajo?				
¿Se tienen datos de participación por sexo?				
¿Existe capacitación específica sobre género y PRL?				
¿Han participado, sin excepción, todas las personas de la entidad empleadora?				
¿Hay diferencias de acceso a las actividades de capacitación y en la participación en estas actividades entre mujeres y hombres (debido a los				

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
horarios, modalidad)?				
¿Se han realizado en horario laboral o se ha optado por la compensación?				
8. SOBRE LOS CONTENIDOS				
¿Se ha llevado alguna actividad de capacitación para sensibilizar a todas las personas de la plantilla respecto a las desigualdades de género en el mercado laboral y sus posibles consecuencias para la salud?				
¿Se han incluido los riesgos de afectación específica (riesgos, daños y medidas preventivas)?				
¿Se incluye la afectación diferenciada de los riesgos psicosociales?				
¿Se incluyen la afectación diferenciada de los factores de riesgo ergonómico?				
¿Se incluyen la exposición diferenciada de los riesgos higiénicos?				
¿Se incluyen el acoso sexual y por razón de sexo?				
¿Se incluyen los riesgos para la reproducción (tanto a mujeres como a hombres), el embarazo y la lactancia natural?				
¿Se integra transversalmente las desigualdades de género?				
¿Se integra transversalmente las diferencias de sexo?				
9. SOBRE LOS RECURSOS Y LA METODOLOGÍA DE IMPARTICIÓN				
¿Los recursos utilizados carecen de estereotipos de género?				
¿Se emplea un lenguaje inclusivo, no sexista?				
¿Los contenidos son teóricos y prácticos?				
¿La capacitación tiene en cuenta la realidad y concreta de la entidad empleadora?				
¿Se utiliza una metodología participativa que motive a las personas a compartir su experiencia en todo lo que conlleva el desarrollo de su trabajo relacionado con los contenidos de la formación?				
¿Qué tipo de metodología se ha utilizado (¿on line, presencia, mixta... y motivos)?				
En la elección de la metodología presencial ¿se ha tenido en cuenta que mujeres y hombres tienen una exposición diferenciada al conflicto trabajo-vida?				
La capacitación presencial ¿se realiza en las instalaciones del centro de trabajo?				
10. SOBRE LA ENTIDAD/PERSONAS QUE CAPACITAN				
¿Tienen formación/experiencia suficiente y adecuada sobre género y prevención de riesgos laborales?				
¿Tienen formación/experiencia sobre metodologías participativas?				

	SI	NO	POSIBLES CAUSAS	QUÉ HACER
¿Conocen las entidades empleadoras, su sistema de producción, la distribución de mujeres y hombres en sus puestos de trabajo, la evaluación de riesgos de estos y las medidas preventivas, así como sus condiciones de empleo?				
11. SOBRE LOS RESULTADOS				
¿Se han evaluado los resultados y el impacto de cada actividad de capacitación?				
¿Se han tenido en cuenta las posibles propuestas realizadas por las personas participantes en el día a día de la gestión preventiva?				
En su caso ¿Se tienen en cuenta las posibles dificultades de acceso de las trabajadoras para las actividades de capacitación futuras?				

INFORMACIÓN

	SI	NO	QUE HACER
CONTENIDO DE CAMPAÑAS INFORMATIVAS:			
Desigualdades de género y diferencias de sexo			
Espacios laborales libres de violencia de género			
Acoso sexual y por razón de sexo			
Equipos de protección individual diferenciados			
Riesgos por puesto de trabajo y medidas preventivas			
Indicar otras temáticas si se diera el caso:			
SOBRE LOS RECURSOS UTILIZADOS (cartelería, folletos, fichas...):			
El lenguaje utilizado es inclusivo			
Se evitan mensajes e imágenes que reproducen estereotipos de género			
Se evitan fichas de riesgos estandarizadas			
SOBRE LAS PERSONAS DESTINATARIAS:			
El alcance se dirige a todas las personas, ya presten su servicio fuera o dentro del centro de trabajo, independientemente del tipo de contrato o jornada			

Referencias bibliográficas usadas en esta Guía

- Foment del Treball Nacional. (2021). Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales.
<https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>
- Generalitat de Catalunya. (s. f.). Senyalització inclusiva de seguretat i salut laboral. [https://treball.gencat.cat/web/.content/09 -
_seguretat i salut laboral/documents/05 -
promocio i campanyes/altres/Dossier-Senyalitzacio-inclusiva-de-seguretat-i-salut-laboral.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09-_seguretat_i_salut_laboral/documents/05_-_promocio_i_campanyes/altres/Dossier-Senyalitzacio-inclusiva-de-seguretat-i-salut-laboral.pdf)
- Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral. (2011). Primera encuesta Nacional de condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 20029-2010). [https://dt.gob.cl/portal/1629/articulos-99630 recurso 1.pdf](https://dt.gob.cl/portal/1629/articulos-99630_recurso_1.pdf)
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2024). Guía de formación en ergonomía y género para dirigentes sindicales. Primera versión 2014. <https://www.ispch.gob.cl/sites/default/files/D022-PR-500-02-001%20Guia%20de%20formacion%20en%20ergonomia%20y%20genero%20para%20dirigentes%20sindicales.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3oe5n>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf
- OSALAN. (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf
- SerPrA. (2024). La perspectiva de género en la práctica profesional de la prevención de riesgos laborales.
<https://sepra.coop/wp-content/uploads/2025/10/SALUD-LABORAL-CON-PERSPECTIVA-v2-1.pdf>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2018). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales.
<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>



**GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS ENTIDADES
EMPLEADORAS:**

GUÍA V: INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Octubre 2025

Documento elaborado por un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, en el marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

En Achs estamos comprometidos con transformar profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan la seguridad y salud laboral, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en sus planes de acción, metodologías y herramientas preventivas. Esta visión responde no solo a una exigencia normativa, como lo establece la legislación chilena y el recientemente actualizado Decreto Supremo N°44, sino a una convicción institucional: avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.

Por ello, hemos impulsado una investigación innovadora que nos permite profundizar en el enfoque de género aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de desarrollar sistemas, metodologías y herramientas de gestión concretas, eficientes y de alto impacto. Esta iniciativa no solo nos posiciona en la vanguardia del cumplimiento normativo, sino que nos permite liderar con propósito, anticiparnos a los desafíos del futuro laboral y consolidar a Achs como referente en innovación preventiva con perspectiva de género.

Este trabajo representa un paso firme hacia la construcción de conocimiento aplicado, la justicia organizacional y a nuestro propósito de hacer de Chile el país que mejor cuida a las personas trabajadoras y sus familias.



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial

PRESENTACIÓN

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género. En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren as distintas formas de exposición al riesgo. Asimismo, se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género, la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias. Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

En este contexto, el DS 44, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género en la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

En concordancia con este marco normativo, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) pone a disposición de sus entidades empleadoras adherentes una serie de 6 Guías, con el propósito de ofrecer una orientación práctica para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la gestión cotidiana de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presenta la Guía referida a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de accidentes.

¿Por qué es importante considerar la perspectiva de género en la investigación de incidentes/accidentes laborales?

La investigación de incidentes/accidentes laborales tiene como finalidad identificar las causas inmediatas y amenazas latentes que originaron el suceso, con el objetivo de establecer medidas correctivas y preventivas. Tradicionalmente, estas investigaciones se han realizado sin contemplar diferencias por sexo o género, lo que ha llevado a omitir factores relevantes relacionados con la organización del trabajo, las condiciones ergonómicas, la carga psicosocial o el acceso desigual a la información y formación preventiva.

El Decreto Supremo N° 44, establece expresamente la necesidad de incorporar el enfoque de género en la investigación de incidentes y accidentes del trabajo, reconociendo que las diferencias biológicas y sociales entre mujeres y hombres pueden influir en:

- La probabilidad de sufrir ciertos tipos de incidentes/accidentes.
- La forma en que se registran o reportan los incidentes/accidentes.
- Las consecuencias físicas, psicológicas y sociales derivadas de los accidentes.

Expresamente el citado DS N.º 44 en su artículo 71 señala que "...la entidad empleadora deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición..."

Por otra parte, la literatura evidencia que las mujeres suelen enfrentar accidentes menos visibles, como lesiones musculoesqueléticas acumulativas, caídas en entornos mal diseñados o accidentes derivados de herramientas y equipos no adaptados a su complejidad física. Por su parte, los hombres suelen estar sobrerrepresentados en accidentes graves y mortales, vinculados a tareas de alto riesgo.

Un análisis con perspectiva de género permite:

- Visibilizar riesgos subestimados en sectores feminizados (como la limpieza o el cuidado).
- Identificar brechas en la formación, el uso de EPP y la cultura preventiva, que pueden contribuir a accidentes.
- Diseñar medidas preventivas más inclusivas y eficaces, evitando reproducir el modelo de “trabajador estándar” (generalmente masculino).

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación de incidentes/accidentes?

Para integrar este enfoque, la investigación de accidentes debe incluir preguntas y análisis que visibilicen las diferencias de *exposición, vulnerabilidad y consecuencias*. A continuación, se proponen los principales pasos:

1. Registro y análisis de datos desagregados por sexo

- Incluir en todos los formularios de investigación la variable sexo/género de las personas accidentadas, testigos y supervisores involucrados. La incorporación de esta variable debe basarse en la autodeclaración voluntaria, ofreciendo la opción «prefiero no responder» y resguardando confidencialidad y uso ético de los datos.
- Identificar patrones diferenciados: ¿los accidentes se concentran en un grupo particular? (por ejemplo: mujeres de cierto departamento o varones jóvenes).
- Revisar si existen subregistros en áreas feminizadas, donde los incidentes suelen reportarse con menor frecuencia por normalización del dolor o falta de confianza.

2. Análisis de las condiciones del ambiente y organización del trabajo con enfoque de género

- Evaluar si el diseño de los puestos, equipos o EPP está adaptado para la diversidad del personal (por ejemplo, herramientas muy grandes para manos pequeñas).
- Analizar si hubo deficiencias en la formación preventiva, considerando si todas las personas trabajadoras tuvieron el mismo acceso a capacitaciones o simulacros.
- Considerar condiciones psicosociales (doble presencia, acoso, estrés) que pudieran influir en el accidente.

3. Participación equilibrada en la investigación Se procurará la participación paritaria y la integración efectiva de mujeres y hombres en los equipos investigadores y Comités Paritarios.

- Garantizar la participación paritaria y representación de mujeres y diversidades sexo genéricas en el equipo investigador (Departamentos de Prevención de Riesgos, Comités Paritarios, técnicos de prevención).
- Recoger testimonios diferenciados: las trabajadoras y diversidades sexo genéricas pueden aportar perspectivas distintas sobre riesgos invisibilizados.

4. Herramientas sensibles al género

- Utilizar métodos de análisis de causas de accidentes del trabajo incorporando preguntas sobre factores de sexo/género, tales como:
 - ¿La carga física estaba adaptada al promedio de fuerza de la persona accidentada?
 - ¿Se consideraron restricciones por embarazo o lactancia?
 - ¿El entorno (iluminación, vestimenta obligatoria) influyó de forma diferenciada en razón a la diversidad sexo genérica?
- La comunicación de la entidad empleadora a las personas trabajadoras y grupo de interés tanto de los resultados del proceso de investigación de accidentes debe ser con enfoque inclusivo (Lenguaje inclusivo y accesible) Debe ser amplia y multicanal (reuniones por turno, cartelería, correo, mensajería y plataformas digitales), en lenguaje claro y accesible.

5. Recomendaciones correctivas con equidad

- Establecer medidas que corrijan desigualdades detectadas (por ejemplo, adquisición de EPP en tallas para distintas morfologías, rediseño ergonómico de estaciones de trabajo, etc.).
- Asegurar que las medidas no perpetúen estereotipos, como limitar a las mujeres o diversidades sexo genéricas ciertos trabajos en vez de mejorar las condiciones para todas las personas trabajadoras.
- Las medidas preventivas que surjan del proceso de investigación de accidentes deben considerar especialmente la perspectiva de género.

Factores de sexo/género a considerar en la investigación

1. Acceso desigual a formación y procedimientos: En algunos sectores más feminizados y, especialmente aquellos de baja cualificación, las mujeres tienen menos oportunidades de recibir entrenamiento formal, lo que puede incrementar su exposición al riesgo.
2. Adecuación de equipos y herramientas: Un EPP que no se ajusta correctamente (casco, guantes, arneses) puede ser un factor contribuyente en el accidente.
3. Cargas físicas y organización del trabajo: Analizar si las exigencias físicas superaban los límites aceptables para la persona, considerando diferencias antropométricas y fisiológicas.
4. Aspectos psicosociales y de violencia laboral: Situaciones de acoso, presión de tiempo o falta de apoyo pueden haber influido en la atención y el error humano. Considerar que las mujeres y diversidades sexo genéricas están más expuestas a violencia laboral.
5. Condiciones de embarazo o lactancia: Verificar si se habían implementado medidas de protección adecuadas para trabajadoras en estas etapas.

Preguntas para una investigación con perspectiva de género

En la fase de entrevistas a testigos o encargados de áreas o gerencia, se debe tener presente el enfoque de género en todo momento.

Se deben incorporar en esta perspectiva al menos preguntas respecto a las siguientes áreas:

- La formación y capacitación previa de carácter inclusivo y equitativo en términos de género
- Condiciones de trabajo adaptadas a la diversidad física del personal

- Factores organizativos o sociales que pudieran afectar de forma diferenciada a mujeres, hombres o diversidades sexo genéricas.
- Antecedentes de reportes previos no considerados, especialmente en áreas feminizadas
- Revisión de las medidas preventivas vigentes con igualdad de acceso para hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas de toda la nómina del personal.

Recomendaciones para las entidades empleadoras

- Capacitar a los equipos investigadores en perspectiva de género, incluyendo sensibilización en sesgos inconscientes.
- Revisar los protocolos de investigación para incorporar campos de análisis sobre género, incluyendo datos desagregados y factores diferenciados.
- Implementar acciones correctivas integrales, que no se limiten a aspectos técnicos, sino que consideren la equidad de género en el entorno laboral.
- Monitorear la implementación del enfoque de género en la investigación de accidentes usando indicadores tales como: % de participación de mujeres en el proceso de investigación, tanto en personas trabajadoras entrevistadas como en el equipo de investigación.

Conclusión

La investigación de accidentes con perspectiva de género permite identificar no solo los factores inmediatos, sino también las causas estructurales relacionadas con desigualdades en la organización del trabajo. Incorporar este enfoque es un requisito normativo, ético y técnico que contribuye a prevenir futuros accidentes, mejorar la seguridad de todos los colectivos y construir entornos laborales más equitativos y saludables.

CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Objetivo

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de la incorporación transversal de la perspectiva de género, identificando brechas y oportunidades de mejora en la investigación de accidentes para asegurar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

Dirigido a:

- Personas encargadas de la elaboración, implementación o revisión de la política de SST.
- Áreas de prevención de riesgos laborales.
- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Alta dirección comprometida con la equidad de género y el trabajo decente.

¿Cómo utilizar esta herramienta?

Este cuestionario debe ser aplicado como una herramienta de autodiagnóstico para revisar si la investigación de accidentes de la organización incorpora de manera efectiva la perspectiva de género. Cada ítem debe ser analizado desde la evidencia disponible y desde la experiencia de los equipos responsables, considerando no solo la existencia formal de documentos, sino también su implementación real. Se recomienda realizar este proceso de manera participativa.

Condiciones de uso

Esta herramienta puede utilizarse en procesos de mejora continua, diagnóstico institucional o auditoría interna. Para mayor efectividad, se sugiere aplicarla en conjunto con representantes de distintos estamentos, géneros y niveles jerárquicos de la organización. Forma parte del enfoque promovido por el DS N° 44/2024, la Política Nacional de SST 2024–2028 y las recomendaciones internacionales en igualdad de género y trabajo decente.

Pregunta de verificación	SI	NO	Posibles causas	Qué hacer
¿El registro del accidente incluye la variable sexo/género de las personas involucradas (accidentada, testigos, supervisores)?				
¿Se evaluó si la capacitación preventiva previa fue accesible por igual a hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas?				
¿Las herramientas, EPP o equipos implicados en el accidente estaban adaptados a la diversidad antropométrica (tallas, ajuste)?				
¿El diseño del puesto o la carga física de la tarea era adecuada para todos los sexos?				
¿Hubo factores psicosociales diferenciados que contribuyeran al accidente (estrés, acoso, doble presencia)?				
¿Se consideraron las condiciones de embarazo o lactancia en la tarea accidentada?				
¿Existen antecedentes de incidentes previos en el área (especialmente en tareas feminizadas) que no fueron investigados o corregidos?				
¿El equipo de investigación incluye participación de mujeres u otras identidades de género?				
¿Se analizó si la comunicación preventiva fue igualmente comprensible y accesible para toda la plantilla?				
¿Las medidas correctivas posteriores se diseñaron considerando las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres?				

Referencias bibliográficas usadas en esta Guía

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). (2021). Mirada de género en la identificación de riesgos. Revisión bibliográfica. <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf>
- Larrieta-Rubín De Celis, I., Fernández De Bobadilla-Güémez, S., Alonso-Almeida, M. D. M., & Velasco-Balmaseda, E. (2017). Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. *Safety Science*, 91, 61–70. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.019>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3oe5n>
- OSALAN. (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf
- OSALAN. (2017). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf



**seguro
laboral**

**GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN
LAS ENTIDADES EMPLEADORAS:**

GUÍA 6: VIGILANCIA DE LA SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Octubre 2025

Documento elaborado por un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, en el marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En Achs estamos comprometidos con transformar profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan la seguridad y salud laboral, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en sus planes de acción, metodologías y herramientas preventivas. Esta visión responde no solo a una exigencia normativa, como lo establece la legislación chilena y el recientemente actualizado Decreto Supremo N°44, sino a una convicción institucional: avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.

Por ello, hemos impulsado una investigación innovadora que nos permite profundizar en el enfoque de género aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de desarrollar sistemas, metodologías y herramientas de gestión concretas, eficientes y de alto impacto. Esta iniciativa no solo nos posiciona en la vanguardia del cumplimiento normativo, sino que nos permite liderar con propósito, anticiparnos a los desafíos del futuro laboral y consolidar a Achs como referente en innovación preventiva con perspectiva de género.

Este trabajo representa un paso firme hacia la construcción de conocimiento aplicado, la justicia organizacional y a nuestro propósito de hacer de Chile el país que mejor cuida a las personas trabajadoras y sus familias.



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial

PRESENTACIÓN

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género. En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren as distintas formas de exposición al riesgo. Asimismo, se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género, la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias. Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

En este contexto, el DS 44, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género en la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

En concordancia con este marco normativo, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) pone a disposición de sus entidades empleadoras adherentes una serie de 6 Guías, con el propósito de ofrecer una orientación práctica para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la gestión cotidiana de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presenta la Guía referida a la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la Salud.

¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género en la vigilancia a la salud?

La vigilancia de la salud consiste en la recopilación, análisis e interpretación sistemática de datos de salud, con el objetivo de proteger la salud de las personas trabajadoras y prevenir los daños derivados del trabajo. Además de identificar problemas de salud, la vigilancia permite evaluar la eficacia de las intervenciones preventivas implementadas.

El objetivo principal de la vigilancia de la salud es prevenir la aparición de enfermedades profesionales o detectar precozmente el daño originado por la exposición a agentes de riesgo, con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su progresión.

El Decreto Supremo N.º 44 establece que, cuando exista un factor de riesgo, se debe realizar una evaluación ambiental y, de acuerdo con los resultados obtenidos, incorporar a las personas trabajadoras a programas de vigilancia de la salud, conforme a lo señalado en los protocolos del Ministerio de Salud. Asimismo, cuando se diagnostique una enfermedad profesional, las personas afectadas deberán ser incorporadas a un programa de vigilancia de la salud, garantizando el seguimiento clínico y preventivo correspondiente.

Más allá de esta obligación legal, es fundamental incorporar el enfoque de género en la vigilancia de la salud, reconociendo que la salud de mujeres y hombres no solo es diferente, sino también desigual.

En efecto, existen diferencias biológicas asociadas al sexo, entre las que destacan las características antropométricas: en promedio, los hombres presentan mayor estatura y masa muscular, mientras que las mujeres tienen menor estatura y un porcentaje superior de tejido adiposo.

Por otro lado, las desigualdades sociales, que son injustas y evitables, se originan en el género, entendido como el conjunto de características, actitudes y comportamientos que la sociedad asigna de forma diferenciada a hombres y mujeres. Por ejemplo, el trabajo reproductivo se ha vinculado tradicionalmente a las mujeres, mientras que el trabajo productivo se asocia a los hombres.

Estas diferencias y desigualdades en el ámbito laboral pueden influir tanto en la frecuencia y magnitud de la exposición a los riesgos como en la manifestación de los efectos en la salud, afectando de manera diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas.

Un ejemplo de ello es la exposición a agentes químicos. Desde el punto de vista biológico, las mujeres presentan un mayor porcentaje de tejido graso, lo que incrementa la probabilidad de acumulación de sustancias liposolubles. Además, debido a los roles sociales de género, las mujeres pueden enfrentar una doble exposición: en el lugar de trabajo y en el hogar, por las labores domésticas o de limpieza que tradicionalmente asumen. Estas diferencias y desigualdades suelen permanecer invisibles en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, Gayoso et al. reportaron que:

“El 56,3% de las mujeres, frente al 43,7% de los hombres, afirmó que no se les ofreció la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico. Del total de mujeres a quienes sí se les ofreció, el 52,8% señaló no habérselo realizado. Asimismo, al 51,7% de las mujeres frente al 48,3% de los hombres no se les efectuó la evaluación de riesgos en su puesto de trabajo. Finalmente, el 56,1% de las mujeres frente al 43,9% de los hombres manifestó considerarse mal informada sobre los riesgos asociados a su labor”.

Todo lo anterior justifica la necesidad de integrar las variables sexo/género en todas las actividades de prevención de riesgos al interior de las entidades empleadoras, especialmente en los programas de vigilancia de la salud, como componente esencial de una gestión preventiva equitativa y efectiva.

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud?

Tal como se mencionó anteriormente, la vigilancia de la salud es un proceso

continuo cuyo objetivo es detectar tempranamente los daños a la salud derivados de la exposición a agentes de riesgo en el lugar de trabajo. Por lo tanto, constituye una actividad preventiva esencial al interior de las entidades empleadoras.

Características principales

- Es una actividad obligatoria para la entidad empleadora.
- Los datos resultantes de las evaluaciones médicas son confidenciales, salvo autorización expresa del trabajador o trabajadora, conforme a la legislación nacional vigente. Los resultados deben ser entregados por el Organismo Administrador de la Ley (OAL) en forma agrupada o anonimizada.
- Es una actividad gratuita para la persona trabajadora.

De acuerdo con la normativa vigente, los protocolos de vigilancia de la salud son establecidos por el Ministerio de Salud (MINSAL). En caso de no existir un protocolo oficial, los OAL deben diseñar un programa ad hoc, tomando como base la evidencia científica disponible.

En general, la vigilancia de la salud comprende, según el protocolo específico, las siguientes evaluaciones:

- Exámenes pre-ocupacionales
- Exámenes ocupacionales
- Vigilancia de la exposición
- Vigilancia del efecto
- Exámenes pre-egreso y post-egreso

Todos los protocolos oficiales incluyen un componente de vigilancia ambiental y otro de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

Incorporación del enfoque de género

En este contexto, el primer paso es identificar posibles diferencias por sexo y género en la exposición a riesgos. Para ello, es fundamental asegurar que, tanto en el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos, como en la implementación de medidas preventivas, se incorpore la perspectiva de género. En este sentido, pueden consultarse las Guías correspondientes de esta serie de la ACHS.

Si bien la exposición a riesgos no siempre será distinta entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, se debe considerar esta variable en la planificación de la vigilancia de la salud, a fin de detectar diferencias que podrían pasar inadvertidas en un análisis tradicional.

El empleador o empleadora debe informar a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos a los que están expuestas, las medidas preventivas adoptadas y los exámenes de salud que les correspondan.

Asimismo, se debe capacitar al personal respecto de las diferencias y desigualdades en la exposición a riesgos laborales y sus efectos en la salud, asociados a las variables de sexo y género.

Promoción y participación

Es importante diseñar campañas permanentes de información y sensibilización, orientadas a visibilizar los efectos diferenciales en la salud entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, e incluir acciones de promoción de la salud con enfoque de equidad.

En la aplicación de los protocolos ministeriales, se deben incluir todos los empleos y funciones, sin hacer suposiciones basadas únicamente en la denominación del cargo. La priorización de la vigilancia de salud debe ser con enfoque epidemiológico diferenciado por sexo/género.

El empleador o empleadora debe otorgar las facilidades necesarias para que las personas trabajadoras acudan a realizarse los exámenes según la periodicidad establecida, asegurando que no existan barreras que limiten la participación de mujeres y diversidades sexo-genéricas en dichos controles. Se debe facilitar la asistencia a evaluaciones de salud considerando la conciliación trabajo-familia

Salud reproductiva

Se debe considerar la protección de la salud reproductiva, más allá del embarazo y la lactancia, tanto de hombres como de mujeres. Es necesario evaluar en todos los puestos de trabajo la existencia de factores de riesgo que puedan afectar dicha dimensión de la salud.

Análisis de resultados

Los resultados colectivos de la vigilancia deben presentarse y analizarse desagregados por sexo, y además, diferenciados según ocupación, puesto de trabajo y turno.

El análisis participativo de los resultados agregados debe asegurar la presencia de mujeres y diversidades sexo-genéricas, promoviendo la transparencia y representatividad en la toma de decisiones.

De acuerdo con los resultados de la vigilancia, la entidad empleadora debe implementar las medidas de control necesarias, con enfoque de género, conforme a las recomendaciones del capítulo correspondiente.

Finalmente, se recomienda definir claramente los roles y responsabilidades dentro de la entidad empleadora para cada etapa del proceso de vigilancia de la salud (por ejemplo, la persona encargada del envío de la nómina de trabajadores expuestos al OAL).

Es fundamental mantener un seguimiento permanente de los cambios normativos, tanto respecto a nuevos protocolos emitidos por la autoridad sanitaria como de las actualizaciones de los existentes, a fin de realizar las adecuaciones correspondientes de manera oportuna.

CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Objetivo

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mediante la incorporación transversal de la perspectiva de género, identificando brechas y oportunidades de mejora en la vigilancia de la salud, con el fin de garantizar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

Dirigido a:

- Áreas de prevención de riesgos laborales.
- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Equipos de gestión de personas, diversidad, equidad e inclusión.
- Alta dirección comprometida con la equidad de género y el trabajo decente.

Bloques de información:

Este instrumento se estructura según los principios del enfoque de género aplicados a la vigilancia de la salud y comprende las siguientes dimensiones:

- Capacitación e información
- Evaluación de puestos de trabajo
- Facilidades para acudir a las actividades de vigilancia de la salud
- Presentación de los resultados
- Análisis de los resultados
- Medidas de control
- Responsabilidades
- Actualización

¿Cómo utilizar esta herramienta?

Este cuestionario de autodiagnóstico permite revisar si la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras incorpora de manera efectiva la perspectiva de género. Cada ítem debe ser analizado a partir de la evidencia disponible y de la experiencia de los equipos responsables, considerando no solo la existencia formal de documentos, sino también su implementación práctica.

Se recomienda realizar este proceso de manera participativa, involucrando a los distintos actores institucionales.

Condiciones de uso

Esta herramienta puede ser utilizada en procesos de mejora continua, diagnóstico institucional o auditorías internas.

Para una mayor efectividad, se sugiere aplicarla con la participación de representantes de distintos estamentos, géneros y niveles jerárquicos de la entidad empleadora.

Forma parte del enfoque promovido por el Decreto Supremo N.º 44/2024, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024–2028 y las recomendaciones internacionales sobre igualdad de género y trabajo decente.

Ítem	Pregunta de Verificación	Si	NO	Posibles causas	Qué hacer
1	¿Se ha realizado una capacitación a todas las personas trabajadoras respecto a las diferencias y desigualdades de la exposición y resultados en salud debido al sexo/género?				
2	¿Se han implementado campañas informativas que visibilicen estas diferencias?				
3	¿Se han evaluado todos los puestos de trabajo, incluyendo aquellos que son ocupados por mujeres y diversidades sexo genéricas?				
4	¿Se asegura que no existan barreras para que las mujeres y las diversidades sexo genéricas acudan a los controles de salud correspondientes?				
5	¿Se muestran los resultados agregados de la vigilancia de la salud siempre diferenciados por sexos?				
6	¿Se promueve la participación activa de mujeres y de diversidades sexo genéricas en el análisis agregado de resultados?				
7	¿Se definen las medidas de control con enfoque de género?				
8	¿Están definidas las responsabilidades en relación al proceso de vigilancia de la salud?				
9	¿Se contempla la actualización periódica en función de cambios normativos?				

Referencias bibliográficas usadas en esta Guía

- Borell, C., García-Calvente, M., & Martí-Boscà, J. (2004). La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. *Gaceta Sanitaria*, 18(4). <https://scielo.isciii.es/scielo>
- EU-OSHA. (2003). La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43 - La inclusion de los aspectos de genero en la evaluacion de riesgos.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-_La_inclusion_de_los_aspectos_de_genero_en_la_evaluacion_de_riesgos.pdf)
- Foment del Treball Nacional. (2021). Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>
- Gayoso M, Rodríguez S, Fernández C, de la Cruz M. (2015). Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000100002
- Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública. (2012). Ley 20584 Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud. <https://bcn.cl/9oHGII>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3oe5n>
- Ministerio del trabajo y Previsión Social. (1968). DS 109 Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades. <https://bcn.cl/2f9sx>
- Superintendencia de Seguridad Social (2018). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>
- OISS. (2021). Integración del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-11-Generov4.pdf>
- OSALAN. (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf