

¿Cómo incorporamos el enfoque de género a la prevención de riesgos laborales?: Complemento para la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo (IPER)

AUTORA:

Autora: Florencia Díaz Pérez
Departamento Salud Ocupacional

PALABRAS CLAVES:

Guía IPER, enfoque de género y
prevención de riesgos laborales

¿POR QUÉ INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Una gestión eficaz de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) puede reducir significativamente las cifras de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, protegiendo la salud de la fuerza laboral e impactando positivamente a las distintas organizaciones (Podrecca et al., 2024). Para alcanzar esto, dicha gestión debe considerar una serie de factores que van más allá de las condiciones físicas y ambientales del trabajo, tales como el clima y la cultura organizacional, las conductas de jefaturas y compañeros/as de trabajo, y las características demográficas de las personas trabajadoras (Cornelissen et al., 2017). Dichos factores se encuentran permeados por dinámicas y estereotipos de género presentes en nuestras sociedades, lo cual puede impactar a hombres, mujeres y diversidades sexogenéricas de manera particular (OIT, 2024). Por lo tanto, es fundamental integrar un enfoque de género que garantice la representación de todas las personas dentro de la organización y fomente una cultura preventiva libre de sesgos de género, violencia y discriminación.

A nivel nacional, la preocupación por la equidad de género y la inclusión de la diversidad en la gestión de la SST se ha visto reflejada en políticas e iniciativas de Estado que se alinean con las actuales directrices que establece la Organización Internacional del Trabajo [OIT], como el Convenio 190 que persigue la erradicación la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2023). También, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 (PNSST 2024-2028) establece objetivos claros para garantizar entornos laborales seguros, decentes y con equidad de género; al mismo tiempo que releva la importancia de prevenir la violencia en los espacios de trabajo (Subsecretaría de Previsión Social, 2024).

Por otro lado, el Decreto 44 del Ministerio del Trabajo incorpora la equidad de género como eje central en la prevención de riesgos laborales. Esta norma establece la obligación de que las entidades empleadoras integren un enfoque de género en su gestión preventiva, al tiempo que fomentan una cultura de prevención basada en los principios de equidad, diversidad y no discriminación en los ambientes laborales.

A partir de lo anterior, el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) ha elaborado esta nota técnica con el objetivo de orientar a las entidades empleadoras en la incorporación del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales. La nota ofrece una propuesta metodológica y lineamientos prácticos que facilitan la identificación y evaluación de riesgos, además de la implementación de medidas de control, con perspectiva de género. Se presenta como un punto de partida que complementa los planes de prevención existentes y las acciones que las entidades puedan haber desarrollado previamente para abordar las brechas de género en el trabajo.

OBJETIVO NOTA TÉCNICA

Entregar una propuesta metodológica práctica para integrar el enfoque de género en la identificación, evaluación e implementación de medidas de control de los riesgos laborales en las distintas entidades empleadoras en Chile.

¿A QUIÉN SE ENCUENTRA DIRIGIDA ESTA NOTA TÉCNICA?

La presente nota técnica se encuentra dirigida a profesionales y responsables de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y a todas aquellas personas involucradas en la gestión y prevención de riesgos laborales en las diversas entidades empleadoras del país, tanto del sector público como del privado.

La presente nota técnica ha sido diseñada específicamente para incorporar el enfoque de género desde una perspectiva centrada en las identidades de género (mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas), reconociendo las distintas formas en que estas pueden influir en la exposición y percepción de los riesgos laborales. No obstante, su propuesta metodológica y enfoque de inclusividad abren la posibilidad de ser adaptada y ampliada en el futuro para entregar mayores orientaciones para las personas con discapacidad, personas neurodivergentes y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

DEFINICIONES INICIALES

Para lograr aunar un lenguaje común entre las personas usuarias de esta nota técnica, se presentan las siguientes definiciones:

- **Enfoque de género:** Se refiere a una forma de observar la realidad que reconoce que el sexo y género de las personas responden a manifestaciones de un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por tanto, es susceptible de ser transformada (MINEDUC, 2017).
- **Diversidades sexogenéricas:** La diversidad sexual y de género hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Esto incluye a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Asexuales, No binarias, entre otras (LGBTQAN+).
- **División sexual del trabajo:** Se refiere a la asignación de diferentes roles y tareas a hombres y mujeres en función de su género. Este concepto implica que las expectativas sociales y culturales influyen en las actividades que se consideran apropiadas para cada género, donde se asocia el ámbito productivo (empleo y salario) a lo masculino y el ámbito reproductivo (trabajo doméstico y cuidados) a lo femenino.
- **Estereotipos de género:** Los estereotipos de género son creencias generalizadas y simplificadas sobre las características, roles, comportamientos y atributos que se consideran apropiados para mujeres y hombres en una sociedad determinada. Estos estereotipos influyen en la forma en que las personas son percibidas y tratadas, así como en sus oportunidades, decisiones personales y profesionales (Eagly & Wood, 2012).

ANTES DE COMENZAR

¿CÓMO DEBE SER UTILIZADA LA PRESENTE NOTA TÉCNICA?

La presente nota técnica debe ser utilizada como un complemento a la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo del Instituto de Salud Pública de Chile (Guía IPER)¹. Esto significa que debe ser aplicada de manera simultánea a la metodología propuesta de la Guía IPER, asegurándose de que la información levantada y plasmada en los anexos de la

Guía IPER y la presente Nota Técnica sean coherentes entre sí.

METODOLOGÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Para comenzar a incorporar el enfoque de género en la gestión de los riesgos laborales, es fundamental que - junto a las personas trabajadoras - se puedan identificar y gestionar aquellos sesgos y barreras de género que están influyendo en la gestión de riesgos laborales y que podrían atentar contra la integridad física y/o psíquica de las personas. Para realizar este diagnóstico, se recomienda contar con una **sensibilización y formación sobre las relaciones que existen entre salud, trabajo y género**, y los determinantes sociales que inciden en este ámbito.

A continuación, se describen las etapas para integrar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, según las fases de la Guía IPER. Por el cumplimiento de dichas etapas, las distintas entidades empleadoras deben adoptar el principio de **diálogo social**² de forma transversal a todo el proceso:

ETAPA 1: Levantamiento de Información ORGANIZACIONAL Inicial

¿CON QUÉ INFORMACIÓN CUENTA MI ORGANIZACIÓN PARA PREVENIR RIESGOS LABORALES CON EQUIDAD DE GÉNERO?

Dado que la puesta en práctica del enfoque de género en la gestión de los riesgos laborales es reciente, es necesario comenzar a levantar cierta información al interior de la entidad empleadora. Esta permitirá conocer el grado de avance en relación a la inclusión del enfoque de género en la gestión preventiva. A su vez, permitirá conocer información que deberá ser considerada en las etapas de la Identificación y Evaluación de Riesgos de la Guía IPER, tanto a nivel transversal como a nivel de los procesos específicos.

Para tal fin, el *Anexo 1* de la presente Nota Técnica presenta un formulario para comenzar con el proceso de recopilación de esta información. Dicho anexo se orienta a conocer datos generales de la organización en la cual se está realizando el levantamiento de información. Por otra parte, se solicitan datos para identificar el lugar de trabajo

¹ Guía IPER del ISP: www.ispch.cl/wp-content/uploads/2025/02/Guia-para-la-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-en-los-lugares-de-trabajo-v3-2024.pdf

² Es importante mencionar que la participación de las personas trabajadoras es uno de los temas fundamentales que plantea el Decreto N°44, no sólo para la identificación y evaluación de riesgos, sino que para todas las actividades que plantea este reglamento.

donde se aplica el formulario y la persona responsable de su aplicación, con la finalidad de asegurar trazabilidad y responsabilidad durante este proceso. Adicionalmente, se realizan preguntas sobre el estado de avance de la organización en torno a la equidad de género y algunas preguntas específicas en torno a procesos, tareas y puestos de trabajo realizadas por la organización, las cuales deben corresponderse con aquellas identificadas en la matriz de la Guía IPER.

Por último, se puede rellenar un cuadro para enumerar y describir otras iniciativas o gestiones implementadas por su organización, relacionadas a la SST y la equidad de género en la organización. Esto último es de carácter voluntario y permite registrar avances en la organización.

ETAPA 2: Levantamiento de Procesos en la organización

¿QUIÉNES COMPONEN MI ORGANIZACIÓN Y CUÁL ES SU LABOR?

Tal como lo establece la Guía IPER del ISP, la primera etapa corresponde al levantamiento de procesos. En esta etapa se requiere **conocer el número de personas trabajadoras y sus características generales**, relevantes para la prevención de riesgos en la organización, tales como: género, Personas con Discapacidad (PcD), edad, sensibilidad a ciertos riesgos, entre otros. Esta información debe ser completada en el formulario disponible en el Anexo 1 de Guía IPER del ISP, etapa de “levantamiento de procesos”. Para completar dicha información, se debe considerar lo levantado en la Etapa 1 de esta nota técnica y aplicarlo a nivel de cada proceso, puesto de trabajo y tarea específica que solicita la Guía IPER del ISP.

En caso de no contar con dicha información, se debe realizar un catastro para cada caso, con la cantidad, ubicación y género de las personas trabajadoras. En este caso, se recomienda, además, que la entidad empleadora puede recopilar información adicional en cuanto a la edad, estatus migratorio y presencia de algún grado de discapacidad. Lo anterior con la finalidad de conocer de qué manera y en qué nivel se requerirá un mayor nivel de apoyo por parte de la organización para realizar adecuadamente sus tareas, sin que esto signifique un riesgo para salud física o psicológica.

Etapa 3: Identificación de Peligros/Factores de Riesgo Ocupacionales

Una vez identificada la distribución de las personas trabajadoras de acuerdo a los procesos de la entidad empleadora según la Guía IPER del ISP, corresponde iniciar el proceso de identificación de peligros/factores de riesgos. Para esto, se debe

aplicar la metodología GEMA (Gente, Equipos, Materiales y Ambiente) para asociarlos a un riesgo específico.

¿CÓMO IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ETAPA DE IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA IPER?

Lo primero que se debe conocer es que el **género de una persona (mujer, hombre, persona trans) en sí no representa necesariamente un peligro**³. Más bien, se considera como un factor que puede influir en la generación de éste, lo cual se explica en el siguiente ejemplo:

“Se identifica que existe exposición a un agente químico (tipo aerosol sólido o material particulado) en una dependencia de atención de salud por parte de las personas trabajadoras que se desempeñan en este ambiente. Se verifica que gran parte de éstas no se encuentran utilizando los elementos de protección respiratoria que les han sido asignados (máscaras autofiltrantes de tamaño estándar), a pesar de haber sido capacitadas para su uso”.

Al analizar el caso anterior, se pueden reconocer dos peligros/factores de riesgos evidentes:

- Presencia de un agente químico tipo aerosol sólido en el ambiente y,
- El hecho de que gran parte del personal que se desempeña en éste no está utilizando los EPP de tamaño estándar entregados.

Entendiéndose que el uso de las máscaras autofiltrantes podrían ser una solución efectiva para la protección del personal, que por lo demás se encuentra capacitado, se hace necesario conocer el porqué del no uso de éstas. Mediante una investigación, se descubre que el grupo de personas trabajadoras está compuesto en un 90% de mujeres, quienes indican que el tamaño de la máscara no les ajusta lo suficiente, por lo que estiman que no se genera la debida protección, y que por eso no la utilizan. De esta forma, se determina que el género de la población trabajadora específicamente expuesta al agente (90% mujeres) no es un peligro propiamente tal, pero en este caso es un factor que influye en el no uso de los EPP de tamaño estándar entregados.

³ Se entiende como “peligro” a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

NOTAS TÉCNICAS EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

¿Cómo incorporamos el enfoque de género a la prevención de riesgos laborales?: Complemento para la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo (IPER)

Sumado a lo anterior, durante la identificación de peligros y factores de riesgo presentes -tanto en las tareas como procesos- de la entidad empleadora responsable, se debe considerar sesgos de género culturales que pueden interferir en esta identificación. Esto implica concientizar sobre la subvaloración de ciertos oficios y rubros tradicionalmente feminizados, en los que se invisibilizan ciertas tareas. Por ejemplo:

a) En un jardín infantil, se identifican tareas asociadas al puesto de trabajo de una trabajadora manipuladora de alimentos. Durante este levantamiento, se le pide detallar sus actividades durante la jornada. Sin embargo, el evaluador no identifica ni considera la tarea de cortar verduras, la cual se realiza de manera repetitiva durante el día y le produce molestias en la extremidad superior. Lo anterior evidencia un sesgo de género basado en la subestimación y desconocimiento de una labor mayoritariamente desempeñado por mujeres, tanto en el trabajo como en la esfera doméstica.

b) En un hospital, se identifica que las TENS realizan una serie de procedimientos para la atención y cuidado de pacientes, que contempla procedimientos de enfermería, administración de medicamentos, entre otras tareas. Sin embargo, no se considera que, en reiteradas ocasiones deben movilización de pacientes, utilizando elementos de apoyo o ayudas mecánicas en malas condiciones, sin la mantención adecuada y sin el personal suficiente para distribuir la carga. Todo esto genera un impacto en la región lumbar que resulta difícil de relacionarlo con las tareas ya asignadas que supondría un bajo impacto bioenergético. En este caso, la asociación cultural al oficio como algo feminizado muchas veces descarta la posibilidad de que se realicen esfuerzos físicos que puedan generar una lesión en la trabajadora.

Para facilitar el reconocimiento de los factores asociados al género que pueden influir en la generación de peligros/factores de riesgo planteados por la metodología GEMA, es importante tener en consideración tanto la información levantada en la Etapa 1, así como también los datos originados de la Etapa 2. A esto se suma la información aportada por las tablas 1 y 2 del Anexo N° 2 de la Guía IPER del ISP, las que presentan ejemplos prácticos de la influencia de variables asociadas (relaciones de

género, además de prácticas y/o políticas de género institucionalizadas) y prevalencia de riesgos laborales de acuerdo al género.

Para aportar a la concreción de esta actividad por parte de la entidad empleadora, se pueden realizar preguntas adicionales que apunten a facilitar la identificación de estas variables, tales como: *¿La distribución de las tareas y roles es igual entre hombre, mujeres y diversidades sexo-genéricas? ¿Dicha distribución responde a competencias reales o en su defecto a tareas que se han asumido propias de cierto sexo/género?*

Considerando que la distribución de las diversas tareas se basa en una serie de factores, dentro de los cuales están la experiencia, la capacidad de realizar fuerza, destrezas psicomotoras, capacidades cognitivas, capacitación, etc.

Si bien es lógico interpretar que el enfoque de género pueda asociarse más fácilmente al ítem “Gente” de la metodología GEMA, por su definición⁴ y la influencia que la cultura y los estereotipos de género tienen sobre las conductas de las personas (pudiendo incrementar la probabilidad de ocurrencia de enfermedades y/o accidentes del trabajo), es importante señalar que las variables asociadas a género también pueden influenciar otro tipo de peligros. Por ejemplo, en los ítems de “Ambiente” o “Materiales” y “Equipos”, donde se evidencian diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres en relación con ciertas tareas, así como en la exposición a materiales o agentes específicos, tales como sustancias tóxicas o cancerígenas, entre otros.

Etapas 4: Evaluación de los Riesgos Laborales

De acuerdo a la Guía IPER del ISP, la evaluación de riesgos se debe realizar de acuerdo a la normativa legal vigente para cada riesgo respectivo. No obstante, durante la etapa de evaluación de algunas familias de éstos, es importante considerar aspectos que tienen relación directa con el enfoque de género, y que, en cierta medida, pudiesen influenciar la evaluación específica del riesgo, las cuales se detallan a continuación:

a) Riesgos Higiénicos:

En el caso de los riesgos higiénicos, la magnitud del riesgo se obtiene a partir de la aplicación de métodos cuantitativos, los cuales determinan la concentración o nivel de energía presente en el ambiente evaluado y el tiempo de exposición respectivo de las personas trabajadoras expuestas, independiente de las características persona-

⁴ Gente: factor humano de una entidad empleadora, el cual constituye una causal de importancia en la generación de accidentes y enfermedades profesionales.

les del individuo (como el género). Dicho valor se compara con el límite de exposición establecido por la normativa legal⁵.

En este caso, el enfoque de género invita a considerar que existen personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos⁶ que se verán más afectadas que otras a los mismos riesgos, por lo que las medidas de control (siguiente etapa) para mitigar o eliminar dichos riesgos deberán considerar aquello. Para esto, se debe recurrir a la información recopilada en las etapas anteriores del presente documento (sobre las personas trabajadoras y sus ocupaciones), junto con la Tabla 2 del Anexo N° 2 de la Guía IPER del ISP.

b) Riesgos Músculo-Esqueléticos:

Para la evaluación de los riesgos músculo-esqueléticos, se debe utilizar tanto el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos (TMERT) del MINSAL como la Guía de Manejo Manual de Carga del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MMC). En cuanto a las diferencias sexo genéricas, estas no se encuentran incluidas en el constructo tradicional de los métodos de evaluación para los TMERT, salvo algunas metodologías de evaluación que consideran diferencias de sexo (binomio hombre/mujer), por lo que éstas deben ser consideradas en el establecimiento de las medidas de control.

Para lo anterior, es relevante analizar algunas diferencias sexo-genéricas que puedan existir en la realización de las tareas en la organización, tales como:

- Tareas realizadas por mujeres: Desde el punto de vista clásico, las evaluaciones de los riesgos musculoesqueléticos se centran en aquellos trabajos más demandantes desde el punto de vista bioenergético (históricamente asociados a labores masculinizadas). De esta forma, la medición de la carga de trabajo puede subdimensionar tareas ejecutadas por mujeres, por no ser consideradas tan demandantes desde el punto de vista bioenergético, pero que igualmente presenten riesgo musculoesquelético. Por otra parte, el diseño de puestos de trabajo o el uso de herramientas diseñadas en base al estándar masculino, puede no tener en vista las diferencias antropométricas entre sexos, generando un aumento del riesgo para las mujeres por el sobre esfuerzo que significa in-

tentar adaptarse a herramientas no diseñadas para su estructura corporal.

- Impacto de la doble jornada laboral o jornada global de trabajo: La jornada global de trabajo (la sumatoria de la carga de trabajo remunerado más la carga de los trabajos y cuidados no remunerados) puede generar fatiga acumulada, falta de recuperación física y psicológica-cognitiva. Dado que esta suele ser más prevalente en mujeres, la ergonomía participativa⁷ sugiere que las experiencias y voces de las personas trabajadoras -especialmente de mujeres, en este caso- sean consideradas en el rediseño de procesos, herramientas y condiciones laborales.
- Condiciones laborales precarizadas: Existen algunas actividades económicas en donde las mujeres se enfrentan a condiciones laborales más precarias. En estas actividades las exigencias físicas son mayores y el ritmo de trabajo más intenso (sector sanitario y labores de limpieza), hay mayores exigencias mentales cognitivas y afectivas (sector educación), las cuales se deben considerar en la evaluación de este tipo de riesgos.

c) Riesgos Psicosociales:

Para la evaluación de los Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL), la normativa vigente indica que se debe aplicar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales de MINSAL, junto con el Cuestionario de Evaluación Ambiental de Salud Mental (CEAL-SM) de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Ambos documentos han sido actualizados en los últimos años y consideran dimensiones donde existe una mayor predisposición al riesgo para grupos específicos de personas trabajadoras (por ejemplo, mujeres y diversidades sexo-genéricas), tales como:

- *Conflictos entre el trabajo y la vida privada*, debido a la existencia de desequilibrios entre el trabajo remunerado v/s no remunerado que afecta de manera más prevalente a mujeres.
- *Violencia y acoso laboral y sexual*, especialmente en ambientes masculinizados, que afecta en mayor proporción a mujeres y diversidades sexogenéricas. Es de interés para esta dimensión, tener acceso a estadísticas y cifras con que cuente la entidad empleadora respecto de la cantidad de denuncias presentadas y tasa de resolución de estas en el marco de la Ley Karin (Ley N° 21.643).
- *Exigencias emocionales*, donde hay tareas que implican modificar conductas o emociones en

5 Decreto Supremo N°594/99 del MINSAL

6 Las "personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos" es una denominación utilizada por el D.S. N°44 del Ministerio del Trabajo (Decreto Supremo N°44, 2024, Art. 2, inc.23), y se refiere a aquellas que por sus características personales serán más sensibles o vulnerables a ciertos riesgos (Personas con cierta Discapacidad, personas embarazadas o en período de lactancia, personas inmunodeprimidas, entre otras)

7 Para más información sobre ergonomía participativa, revisar la "Guía para Implementar la Ergonomía Participativa en los Lugares de Trabajo" del ISP. Disponible en: <https://ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-vo.pdf>

el trato con usuarios/as de la organización, generando desgaste. Especialmente presente en sectores con mayor presencia femenina, como el de educación y salud.

Como herramienta complementaria para la evaluación de los RPSL, se recomienda consultar la *Guía de Transversalización de Género y Riesgos Psicosociales Laborales en Chile* publicada por el ISP⁸, la cual entrega mayores orientaciones para la integración del enfoque de género para la evaluación y gestión de dichos riesgos.

d) Riesgos de Seguridad:

La evaluación de los Riesgos de Seguridad se efectúa mediante la metodología del **Valor Esperado de Pérdida (VEP)**⁹. Al respecto, es importante señalar que el levantamiento de información realizado por la entidad empleadora indicado en la etapa 2 del presente documento, junto con el reconocimiento de los factores asociados al género que influyen en la identificación de los peligros/ factores de riesgo a los cuales se hace referencia en la etapa 3 del mismo, pueden influir en la asignación de los valores correspondientes a las variables probabilidad y/o consecuencia que hace alusión el método, afectando de esta forma, al nivel de riesgo final del VEP.

En caso de que la entidad empleadora efectivamente cuente con estadísticas de accidentalidad/enfermedad laboral, ausentismo y rotación de personal desagregada por género, o con evidencia concreta respecto de la implementación de políticas, programas o acciones para promover una cultura inclusiva y libre de discriminación en apoyo a los grupos más vulnerables o de mayor riesgo, esta información debe ser considerada al momento de asignación de los valores correspondientes a la probabilidad y/o consecuencia (1, 2 o 4). Se sugiere ver casos prácticos en el *Anexo N° 2* de esta Nota Técnica.

e) Riesgos de Emergencias y Desastres

La evaluación de los riesgos de emergencias y desastres, al igual que los de seguridad, se realiza aplicando la “Guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo”, y posteriormente, asignando un valor VEP según los criterios explicitados en el ítem 6.3.2 de la guía IPER del ISP.

Debido a las características de este tipo de riesgos, de procedencia más bien externa, el enfoque de género debe considerarse a nivel de las medidas de control a adoptar, como producto de la identificación y evaluación de cada riesgo específico.

⁸ Disponible en: www.ispch.cl/salud-de-los-trabajadores/publicaciones-de-referencia/equidad-de-genero/

⁹ Ítem 6.3.2 de la guía IPER del ISP.

Etapa 5: Métodos de Control

Una vez que los distintos riesgos laborales hayan sido identificados y evaluados, se debe tener en consideración el enfoque de género dentro de las medidas de control a implementar, de forma de optimizar la eficiencia y eficacia de éstas. Para esto, se debe tener claridad sobre los criterios ya establecidos por la autoridad respectiva y mencionados en el ítem 6.4 de la Guía IPER del ISP (Determinación de Medidas de Control), considerando la participación activa de las personas trabajadoras.

Para el establecimiento de las medidas de control, se recomienda considerar lo siguiente:

a) SESGOS DE GÉNERO IDENTIFICADOS (CULTURALES Y SOCIALES).

Es responsabilidad de la entidad empleadora identificar dinámicas de género que pueden influir en la generación de peligros/ factores de riesgo que devengan en una exposición diferenciada a los riesgos laborales y un acceso desigual a condiciones seguras de trabajo. Por lo tanto, la entidad empleadora debe prestar atención, por ejemplo, a la sobre representación de mujeres en tareas del tipo repetitivas y/o administrativas, o la asignación exclusiva de tareas de tipo físico a hombres. Además, debe identificar la existencia de ambientes masculinizados donde las diversidades sexogénicas puedan enfrentar discriminación o exclusión.

En ese sentido, la entidad empleadora debe implementar medidas de control que vayan más allá del entorno físico, tales como la promoción de una cultura organizacional inclusiva, el establecimiento de protocolos frente al acoso y la violencia, garantizar igualdad de oportunidades en la asignación de tareas y acceso a capacitaciones, junto con el diseño de espacios que consideren las diferentes realidades sociales de quienes trabajan, lo cual contribuirá a la generación de una cultura efectiva de prevención de riesgos y la generación de una distribución del trabajo equitativa.

Es importante señalar que, en caso de que la entidad empleadora cuente con una política sólida de conciliación entre la vida laboral y la vida personal, ésta puede aportar a un mayor bienestar y disminuir las preocupaciones de sus trabajadoras/e. De esta forma, se mitiga la fatiga mental y la falta de concentración, factores recurrentes en accidentes en el rubro de la conducción o similares.

b) VARIABLES ANTROPOMÉTRICAS.

Las variables antropométricas hacen referencia a las características físicas y corporales de las personas, como estatura, peso, composición corporal, fuerza, longitud de extremidades o tamaño de manos, las cuales varían significativamente entre hombres y mujeres. Desde un enfoque de género,

es fundamental reconocer que muchos entornos y puestos de trabajo, herramientas y equipos, han sido históricamente diseñados tomando como referencia estándares masculinos, lo que puede generar desajustes, incomodidad, sobreesfuerzo o riesgos para personas trabajadoras con otra estructura corporal.

Para abordar esta situación desde el punto de vista preventivo, es necesario considerar la implementación de medidas de control que apunten a rediseñar los puestos de trabajo, la adquisición de equipos ajustables o de diferentes tallas, la adaptación de herramientas de uso manual a distintos tamaños de mano y la inclusión de la diversidad corporal en los análisis de riesgo y Equipos de Protección Personal (EPP) entre otras, considerando lo siguiente:

- En relación con la utilización de EPP, las diferencias físicas entre hombres y mujeres influirán directamente en el rendimiento de éstos, por lo que es fundamental considerar estas diferencias para la selección y gestión de los EPP al interior de la entidad empleadora. Al respecto, se recomienda consultar la “Guía para la gestión de los EPP en las entidades empleadoras” elaborada por el ISP, en la cual se entregan directrices claras respecto de la gestión de dichos dispositivos¹⁰.
- En cuanto a la adopción de medidas de control respecto de la exposición a riesgos de tipo musculoesqueléticos, se debe tener en consideración lo establecido en la legislación vigente (Guía Manejo Manual de Carga (MMC) y Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos (TMERT), pudiendo generarse interpretaciones respecto de la aplicación de éstas cuando se está frente a personas trabajadoras cuyo género difiere del tradicional masculino o femenino (personas transgénero, personas no binarias, entre otras). Para evitar situaciones de discriminación, se recomienda realizar los ajustes necesarios al puesto de trabajo para que las tareas se ajusten a las capacidades físicas de la persona.

EJEMPLO:

En diversos rubros, existen líneas de procesos concadenados en donde se sitúan las personas trabajadoras (hombres, mujeres y diversidades), cuya altura de la superficie de trabajo es estándar, teniendo como referencia la altura promedio masculina. Al respecto, se detecta que cuando las mujeres trabajadoras se desempeñan en esta superficie, éstas deben hacer un esfuerzo mayor (aumentando la separación del hombro y realizando extensiones máximas de extremidades), de forma de compensar la altura. En este caso, se sugiere modificar la superficie de apoyo (piso) por estaciones individuales que permitan su ajuste en cuanto a la altura.

c) PERSONA TRABAJADORA ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

La entidad empleadora debe reconocer la presencia de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Esto se debe a que la variación en el ciclo de vida hormonal, físico y reproductivo de algunas personas, como mujeres embarazadas o en ciclo de lactancia, y personas de las diversidades que atraviesen procesos de hormonoterapia, periodo de ovulación y menstruación, entre otras; pueden influir en la magnitud de los efectos de ciertos riesgos sobre la salud de éstas. En este sentido, es relevante considerar la adopción de medidas de control especiales para estos casos, tales como:

- Eliminar o sustituir dentro de los procesos productivos aquellas sustancias químicas tóxicas y peligros biológicos que puedan afectar, tanto la salud reproductiva como también, aquellas que pueden presentar a nivel de las personas trabajadoras efectos sistémicos y alérgicos, entre otros.
- En caso de no ser posible lo anterior por motivos intrínsecos del proceso productivo, se recomienda reducir la exposición en personas trabajadoras en etapa de lactancia o con predisposición médica a infecciones o alergias (dérmicas y/o respiratorias) y en personas inmunodeprimidas. Para esto, se pueden implementar medidas preventivas especiales o se puede proponer su reubicación temporal¹¹ en otras funciones al interior de la entidad empleadora.

10 Guía para la gestión de los EPP en las entidades empleadoras. Disponible en: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2025/02/GUIA-GESTION-EPP-EN-ENTIDADES-EMPLEADORAS-V1-2024.pdf>

11 La reubicación temporal de una persona trabajadora debe ser siempre explicada y conversada con esta misma, para evitar un perjuicio moral o la percepción de una decisión arbitraria/discriminatoria.

- En caso de contar con personas trabajadoras embarazadas, la entidad empleadora deberá reubicarlas a puestos libres de riesgos de exposición a radiaciones ionizantes, peligros biológicos y a vibraciones, entre otras.
- En caso de que alguna persona trabajadora desarrolle una reacción alérgica al uso de un EPP que fue seleccionado para un puesto de trabajo en particular (guante de látex, protector auditivo de espuma tipo tapón, etc.), la entidad empleadora deberá proporcionar un EPP alternativo, fabricado con otros materiales que no generen dicha reacción alérgica, manteniendo las mismas características protectoras.

Finalmente, cabe destacar la importancia de la participación activa y vinculante de las personas trabajadoras en el proceso de determinación de las medidas de control para cada riesgo identificado. Para que estas medidas de control sean efectivas, **se recomienda que sean sociabilizadas al interior de la entidad empleadora**, señalando cómo fue incluido el enfoque de género en este proceso y cómo esto beneficia a las personas trabajadora en su conjunto.

RECOMENDACIONES FINALES

- a) Es importante enfatizar la participación de las personas trabajadoras respecto de la integración del enfoque de género en la identificación y evaluación de los riesgos laborales existentes. Especialmente, la participación debe estar presente en la implementación de medidas de control de los riesgos identificados, ya que su involucramiento no solo permitirá identificar de manera más precisa las condiciones reales del entorno laboral, sino que también garantizará que las soluciones adoptadas consideren las necesidades, experiencias y perspectivas de mujeres, hombres y diversidades.
- b) Se recomienda que los espacios de participación y consulta de las personas trabajadoras al interior de la entidad empleadora sean conducidos a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) existentes, o bien, a través de la conformación de grupos de discusión representativos. En caso de no contar con un CPHS, debe ser llevado a cabo y supervisado por la entidad empleadora a través de su Departamento de Prevención de Riesgos, Encargado o Delegado según corresponda. La implementación de buzones de propuestas anónimas puede ser una alternativa interesante para recopilar información, en aquellos casos en que se quiera resguardar la confidencialidad de las personas en estos temas.
- c) El proceso de integración del enfoque de género, en cada una de las etapas descritas en la presente nota técnica, representa un desafío relevante y no exento de dificultades a nivel de cada entidad empleadora. Por lo tanto, se recomienda solicitar la asistencia técnica de su Organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744 (OAL) correspondiente, el cual otorgará las directrices específicas para orientar este trabajo, incluyendo un acompañamiento en terreno en caso de ser necesario. Esta asistencia será especialmente importante para las entidades empleadoras de menor tamaño, esto incluye la micro, pequeña y mediana empresa.
- d) La integración del enfoque de género en la gestión preventiva de los riesgos laborales al interior de una entidad empleadora, genera condiciones de trabajo más justas y saludables para toda la población trabajadora, transformándose en una herramienta de intervención del empleador para aquellas condiciones de trabajo identificadas como desiguales en relación a un subconjunto de ésta en particular, como podría ser mujeres y diversidades sexo-genéricas entre otras, y no para perjudicar las oportunidades de empleo para este segmento de la población.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA

1. Datos Entidad Empleadora:

Razón Social/ Nombre de la entidad empleadora:		Dirección:	
---------------------------------------------------------	--	------------	--

2. Lugar de Trabajo en donde se aplica el Formulario (El lugar debe coincidir con el área en donde se obtendrá la matriz de identificación y evaluación de riesgos dada por la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo del ISP).

--

3. Datos de quien aplica el formulario:

Nombre de persona que completa este formulario:		Rut:	
----------------------------------------------------------	--	------	--

4. Levantamiento de Información:

Preguntas transversales (se recomienda levantar esta información con personal de gestión de personas y prevención de riesgos de la entidad, en el caso de contar con estas áreas)	Si	No	Comentarios
¿La entidad empleadora cuenta explícitamente con políticas, programas o acciones para promover una cultura inclusiva y libre de discriminación?			
¿La entidad empleadora cuenta explícitamente con políticas, programas o acciones para apoyar a los grupos más vulnerables o de mayor riesgo?			
En caso de existir las políticas o acciones anteriormente señaladas, ¿se consideró la participación de hombres, mujeres y disidencias sexogenéricas (de existir en la organización) en la confección de estas?			
¿Se cuenta con datos respecto de la caracterización general de las personas trabajadoras de la entidad empleadora de acuerdo a su género?			
¿Se cuenta con datos respecto del ausentismo laboral de acuerdo al género?			
¿Se cuenta con datos respecto de la rotación de personal (entrada y salida de las personas de la entidad empleadora) de acuerdo al género?			

NOTAS TÉCNICAS EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

¿Cómo incorporamos el enfoque de género a la prevención de riesgos laborales?: Complemento para la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo (IPER)

¿Se cuenta con datos respecto de la accidentabilidad laboral por género?			
¿Se cuenta con datos respecto de las enfermedades profesionales por género?			
Además de las ya mencionadas, ¿la entidad empleadora cuenta con otros indicadores para evaluar equidad de género en el entorno laboral? ¿Cuáles? (responda en casilla de comentarios)			

Preguntas específicas (se recomienda levantar esta información a nivel operativo (procesos, tareas y puestos de trabajo)).	Si	No	Comentarios
¿La entidad empleadora cuenta con una caracterización de las personas trabajadoras según género a nivel de sus procesos?			
En relación a los procesos específicos: ¿La distribución de las tareas y roles es igual entre hombres, mujeres y diversidades sexogenéricas para un mismo puesto de trabajo?			
¿Las medidas de control de los riesgos laborales existentes, asociados a un proceso específico (incluyendo el uso de EPP), consideraron la participación de mujeres y diversidades sexogenéricas en su elaboración?			
¿Las medidas de control de los riesgos laborales existentes, asociados a un proceso específico (incluyendo el uso de EPP), consideran las diferencias de género? ¿De qué forma? (responda en comentarios)			
¿Las medidas de control de los riesgos laborales existentes, asociados a un proceso específico, consideran adaptaciones específicas para personas especialmente sensibles a ciertos riesgos? ¿Cuáles? (responda en comentarios)			

ANEXO 3:

CASO PRÁCTICO 1:

Ejemplo de aplicación de Guía IPER en conjunto con cuestionario 1 de levantamiento de información para la inclusión del enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora

PRESENTACIÓN DEL CASO:

La entidad empleadora, dedicada a la venta de repuestos importados, cuenta con un equipo de personas trabajadoras que se encargan de la limpieza de baños, pasillos, oficinas y áreas comunes. Estos trabajan principalmente en turnos de tarde y noche, para no interrumpir la operación normal de funcionamiento diurno.

Las tareas que desempeñan incluyen, entre otras cosas, el traslado de mobiliario o equipos de volumen y peso. A esto se suma una baja iluminación en las zonas de trabajo durante la jornada nocturna, dificultando la visibilidad. Asimismo, durante la limpieza, se verifica que no se instala señalización de “Precaución: pisos húmedos”, observándose que los productos utilizados dejan residuos resbaladizos.

En relación con los EPP, se observa a un grupo de personas trabajadoras sin uso de este, a pesar que la entidad empleadora tiene registros de entrega de EPP a su personal.

Es importante señalar que, durante el último trimestre, personal de la entidad ha declarado 2 incidentes relacionados con riesgo de caídas. Lo anterior no se ha traducido en ningún accidente, manteniéndose de esta forma la estadística del último año sin accidentes asociados a caídas. Adicionalmente, se suman un par de reclamos que indican que se ha sorprendido en varias oportunidades al personal durmiendo en horarios laborales.

Por último, a diferencia de otras entidades dedicadas a la misma actividad económica, no existe mayor rotación del personal (sólo 4%), contando con personas con experiencia y compromiso.

NOTAS TÉCNICAS EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

¿Cómo incorporamos el enfoque de género a la prevención de riesgos laborales?: Complemento para la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo (IPER)

MATRIZ DE RIESGO DE SIN ENFOQUE DE GÉNERO

PASO 1: Identificación factores de riesgo del caso

Factores de Riesgos	Riesgo	P	C	VEP
Se ha sorprendido a personal de la entidad empleadora durmiendo en horarios laborales	Caídas mismo nivel	2	1	2
Un grupo de personas trabajadoras no utilizan EPP				
Las tareas de aseo y limpieza se realiza en turnos de tarde noche				
No se instala letreros de “precaución de pisos mojados”				
Deben mover equipos y/o mobiliarios de volumen y peso				
Productos de limpieza utilizados dejan residuos resbaladizos.				
Las zonas de trabajo en donde se trabajan en turno nocturno, presentan una baja iluminación.				

PASO 2: Identificación nivel de riesgo

	Criterios	Valor asignado	Definición del criterio	Comentarios
Probabilidad	Media	2	En este caso, el daño ocurrirá en varias ocasiones (posibilidad de ocurrencia mediana (puede pasar), no siendo tan evidente).	Existe un número considerable de factores de riesgos (actos y condiciones sub estándar) para tareas de aseo que contribuyen al riesgo de caídas mismo nivel. Existe registro de incidentes previos en tareas de aseo.
Consecuencia	baja	1	Ligeramente dañino (valor asignado 2): Esta graduación debe ser adoptada en aquellos casos que pueden causar pequeñas lesiones o daños superficiales (cortes superficiales, magulladuras, etc.), como a su vez, molestias e irritaciones con tiempos rápidos de recuperación.	En caso de caídas al mismo nivel en personal de aseo, las consecuencias pueden incluir lesiones leves como contusiones, torceduras o esguinces en extremidades, que no representan un daño grave, pero pueden generar molestias físicas temporales, ausencias breves al trabajo y requerimiento de atención médica ambulatoria.
VEP	Tolerable	2	Se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control	Por tratarse de un VEP tolerable, las medidas de control a implementar deben ser de tipo administrativas de acuerdo a la prelación de medidas (Instrucciones, procedimientos, recomendaciones, etc.)

RESULTADO:

De acuerdo a la aplicación de la matriz de riesgo, sin el cuestionario 1 de la presente nota, se identifica un VEP tolerable.

MATRIZ DE RIESGO DE RIESGOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

PASO 1:

Aplicación Cuestionario 1 de levantamiento de información para la inclusión del enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora

Preguntas	Respuestas
¿La entidad empleadora cuenta explícitamente con políticas, programas o acciones para promover una cultura inclusiva y libre de discriminación?	No, la entidad empleadora no tiene política, programas ni acciones para promoción de la cultura inclusiva.
¿La entidad empleadora cuenta explícitamente con políticas, programas o acciones para apoyar a los grupos más vulnerables o de mayor riesgo?	No tiene políticas, programas acciones de apoyo a grupos más vulnerables o de mayor riesgo.
¿Se cuenta con datos respecto de la caracterización general de las personas trabajadoras de la entidad empleadora de acuerdo a su género?	Si, se tiene registrado que su personal está compuesto por un 90% de mujeres, donde un porcentaje importante de éstas se encuentran entre los 50 y 60 años.
¿Se cuenta con datos respecto de la accidentabilidad laboral por género?	Si, existen registros que la tasa de accidentabilidad de los últimos 4 años correspondiente a la población laboral femenina es mayor que la de los hombres.
¿La entidad empleadora cuenta con una caracterización de las personas trabajadoras según género a nivel de sus procesos?	No, la entidad empleadora no tiene caracterización de las personas trabajadoras por género a nivel de sus procesos.
En relación a los procesos específicos: ¿La distribución de las tareas y roles es igual entre hombres, mujeres y diversidades sexogenéricas para un mismo puesto de trabajo?	No, la entidad no cuenta con esta diferenciación respecto de tareas y roles de ésta.
¿Las medidas de control de los riesgos laborales existentes, asociados a un proceso específico (incluyendo el uso de EPP), consideran las diferencias de género? ¿De qué forma? (responda en comentarios)	No, la entidad empleadora en sus procesos de adquisición de EPP no hace diferencias en tallas y/o modelos diferenciados por sexo.

PASO 2:

Identificación factores de riesgo del caso

Factores de Riesgos	Riesgo	P	C	VEP
Se ha sorprendido a personal de la entidad empleadora durmiendo en horarios laborales (por tratarse de mayoritariamente de personal femenino existe agotamiento por falta de equilibrio de tiempos entre trabajo y vida privada).				
Un grupo de personas trabajadoras no utilizan EPP (Entidad empleadora en sus procesos de adquisición de EPP no hace diferencias en tallas y/o modelos diferenciados por sexo).				
Las tareas de aseo y limpieza se realiza en turnos de tarde noche	Caídas mismo nivel	2	2	4
No se instala letreros de "precaución de pisos mojados"				
Deben mover equipos y/o mobiliarios de volumen y peso, perdiendo visibilidad (sobre todo a nivel de las personas trabajadoras mujeres (baja estatura).				
Productos de limpieza utilizados dejan residuos resbaladizos.				
Las zonas de trabajo en donde se trabajan en turno nocturno, presentan una baja iluminación.				

NOTAS TÉCNICAS EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

¿Cómo incorporamos el enfoque de género a la prevención de riesgos laborales?: Complemento para la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los Lugares de Trabajo (IPER)

PASO 3:

Identificación nivel de riesgo

	Criterios	Valor asignado	Definición del criterio	Comentarios
Probabilidad	Media	2	En este caso, el daño ocurrirá en varias ocasiones (posibilidad de ocurrencia mediana (puede pasar), no siendo tan evidente).	Al responder anexo 1 de la Nota técnica se identifican nuevos factores de riesgos (con enfoque de género) que en este caso no varían la probabilidad de ocurrencia, pero se deben considerar para abordar medidas de control adecuada a cada factor.
Consecuencia	Dañino	2	Daño (valor asignado 2): Esta graduación debe ser adoptada en aquellos casos que pueden causar lesiones (laceraciones, quemaduras, torceduras, fracturas pequeñas, etc.) y/o intoxicaciones que pueden causar incapacidad temporal de un(a) trabajador(a),debiéndose invertir un tiempo de recuperación considerable.	Ante la ocurrencia de un accidente en la situación descrita, la potencial consecuencia sería fracturas de extremidades, por tratarse principalmente de mujeres que su estructura ósea es más sensible (perdida de calcio), donde la consecuencia de una caída puede ser una fractura.
VEP	Moderado	4	Se debe hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinado las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo se deben implementar en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará de una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.	Este VEP obliga a abordar medidas de control considerando enfoque de género tales como: Revisar programa de medidas de protocolo Psicosocial en equilibrio tiempo trabajo y vidas privada. Implementar un sistema de adquisición de EPP considerando diversas tallas y modelos considerando 90 % mujeres en sus tareas. Planificar y distribuir personas trabajadoras según las tareas a desarrollar.

RESULTADO:

De acuerdo a la aplicación de la matriz de riesgo, sumado al cuestionario 1 de la presente nota, se identifica un VEP moderado.