



MANUAL 2024

**MANUAL PARA INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL**

Elaborado por Riesgos Psicosociales.

Contenido

1. De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género en seguridad y salud ocupacional	pág. 4
Indicadores de accidentabilidad por sexo	pág. 6
Indicadores de enfermedades profesionales por sexo	pág. 12
Plan de Acción para la transversalización de la perspectiva de género en la OIT	pág. 14
Política Nacional De Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028	pág. 16
2. Integración de la perspectiva de género en las políticas de SST, herramientas y metodologías preventivas	pág. 16
Procedimientos e instructivos con perspectiva de género	pág. 17
Matriz de riesgo con perspectiva de género	pág. 20
Identificación de riesgos con perspectiva de género	pág. 21
Planificación de estrategias de mitigación con perspectiva de género	pág. 22
Monitoreo y Evaluación con perspectiva de género	pág. 23
Investigaciones y estudios sobre seguridad y salud en el trabajo que incorporen el enfoque de género y diversidad	pág. 27
Promoción de la equidad en la toma de decisiones sobre materias de seguridad y salud en el trabajo	pág. 28
Generación de estadísticas y registros de información, desagregando datos que consideren el enfoque de diversidad.	pág. 29
Instalaciones con perspectiva de género	pág. 30
Contrataciones con perspectiva de género	pág. 31
Riesgos psicosociales con perspectiva de género	pág. 32
Prevención del acoso laboral y sexismo	pág. 33
Proceso de denuncia e investigación de casos de acoso laboral y sexual con perspectiva de género	pág. 34
3. Palabras finales	pág. 36



Introducción

La mayor parte de la población inserta en el mercado laboral dedica aproximadamente un tercio de sus vidas al trabajo. Las repercusiones laborales en las vidas de las personas no afectan a todos por igual, dado que la disponibilidad de oportunidades laborales remuneradas y las condiciones en las que se desempeñan están fuertemente influenciadas por factores sociales como el género, la clase social, la nacionalidad, la pertenencia étnica, el estado migratorio, la presencia de discapacidad, entre otros.

La salud laboral y sus riesgos asociados están determinados por el entorno en el que las personas residen, crecen y trabajan. Por ejemplo, sabemos que en el ámbito laboral las mujeres y las personas con diversas identidades de género tienen una mayor probabilidad de experimentar violencia psicológica, así como los hombres tienen una mayor probabilidad de experimentar violencia física y exposición a accidentes de mayor gravedad. Sabemos también que las mujeres enfrentan mayores dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con el tiempo de ocio y descanso personal, sumándose un menor reconocimiento por su labor. Es fundamental que las organizaciones adquieran los conocimientos y herramientas necesarios para adoptar una perspectiva de inclusión de la diversidad en los entornos laborales, para transformar las estructuras organizativas con el fin de promover la salud mental de todas las personas.

Para ayudar en esta tarea, este manual comparte directrices para que en el trabajo 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.

Este manual se elabora en base al entendimiento de que el género es una construcción social, y que las desigualdades abordadas surgen de normas y constructos sociales asimilados o proyectados en cada persona por el entorno y cultura. Sin embargo, también reconoce las diferencias que se viven como resultado de criterios biológicos, como la salud sexual y reproductiva.



Introducción

Si bien reconoce la existencia de otras identidades de género, este manual se centra específicamente en la desigualdad resultante de la organización jerárquica de los roles específicos de género asignados a mujeres y hombres, debido a su carácter prominentemente estructural a escala de toda la sociedad.

De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género en seguridad y salud ocupacional

El género se entiende como una construcción social y cultural que define las características emocionales, afectivas e intelectuales, así como los comportamientos, que cada sociedad considera propios y naturales para hombres y mujeres. Este concepto permite examinar las ideas, creencias y atribuciones culturales e históricas relacionadas con el sexo biológico, identificando lo que se asocia con ser mujer y lo que se espera de ser hombre. El género actúa de manera prescriptiva, es decir, establece un sistema de roles que define de manera única y excluyente cómo debe ser una mujer y cómo debe ser un hombre, influyendo en su trayectoria personal y social.

La perspectiva de género busca observar la realidad y analizar críticamente las diferencias sociales y culturales que se han establecido en una sociedad o grupo humano basadas en las diferencias sexuales, que no solo influyen en las oportunidades y roles asignados a cada género, sino que también afectan de manera directa las condiciones de trabajo, los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas necesarias a adoptar. Incorporar esta perspectiva permite desarrollar políticas y prácticas más inclusivas y equitativas, asegurando que se reconozcan y mitiguen los riesgos específicos que [enfrentan tanto hombres como mujeres](#) en sus entornos laborales.

La perspectiva de género busca observar y analizar críticamente las diferencias sociales y culturales que se generan basadas en cualquier género. Si tomamos como ejemplo el sector de la construcción, podemos observar que la masculinización del rubro tiene un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, en la medida que puede generar una presión social a no mostrar vulnerabilidad o



De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género en seguridad y salud ocupacional

buscar ayuda para afrontar problemas de salud mental, lo que dificulta el manejo adecuado o temprano de estos síntomas, y perpetua la idea de que los hombres deben ser emocionalmente inquebrantables y autosuficientes. La falta de búsqueda de ayuda, sumado a la escasez de programas y recursos accesibles de salud mental específicamente adaptados a las necesidades de los trabajadores de la construcción, puede resultar en la exacerbación de los problemas y el estereotipo masculino, incrementando el riesgo de sintomatología y de comportamientos agresivos, creando un círculo vicioso que perpetúa el estigma alrededor de la salud mental.

El Ministerio de Salud de Chile refiere dentro de sus definiciones básicas que la perspectiva de género es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr una mayor igualdad entre los géneros.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 (PNSST) declara que a través del enfoque de género se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la **gestión preventiva** y las **políticas y programas de seguridad y salud** en el trabajo deben abordarlo, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas.

El enfoque de género y diversidad valora las **diferentes oportunidades** que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como piedra fundacional.

De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género en seguridad y salud ocupacional

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 (PNSST) nos dice que para garantizar la incorporación del enfoque de género y diversidad:

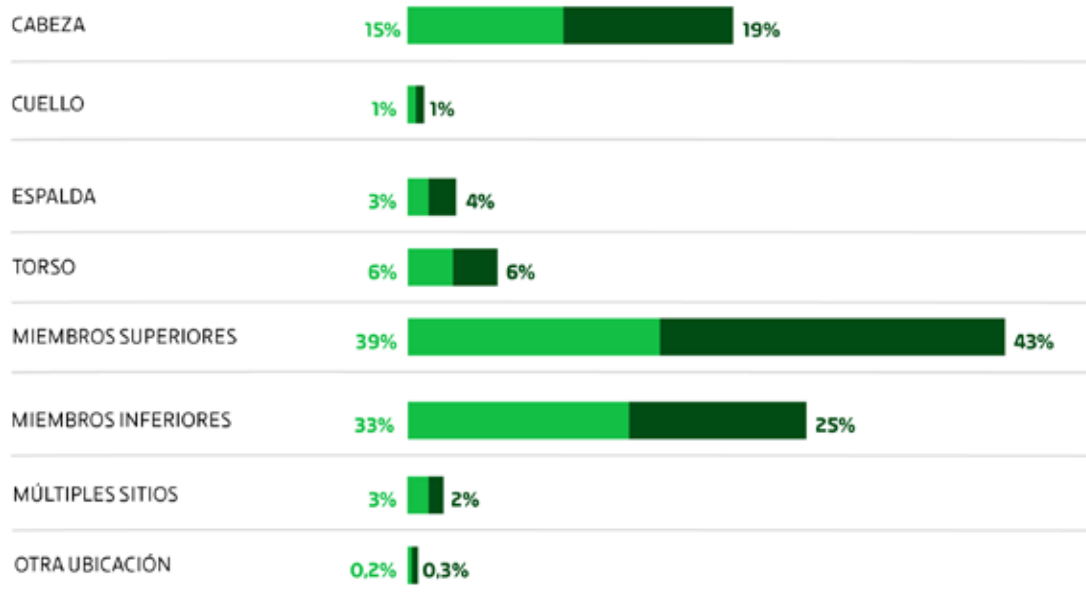
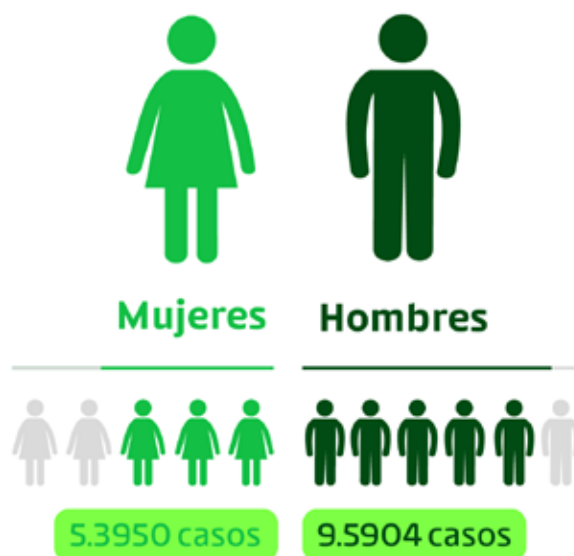
- Se garantizará la incorporación del enfoque de género y diversidad en todas las acciones que se implementen bajo este marco, fortaleciendo las acciones que prevengan las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y que potencien conductas de respeto, igualdad, tolerancia y empatía.
- Se incorporará el criterio de la prevención diferenciada frente a la exposición al riesgo, en función del enfoque de género y diversidad.
- Se realizarán investigaciones y estudios sobre seguridad y salud en el trabajo que incorporen el enfoque de género y diversidad y el reconocimiento de enfermedades profesionales, que consideren la especificidad propia del género de las personas trabajadoras.
- Se promoverá una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre materias de seguridad y salud en el trabajo, además de la generación de estadísticas y registros de información, separando los datos que consideren el enfoque de diversidad.
- Se fomentará la asistencia técnica y capacitación en materia de gestión de riesgos laborales con enfoque de género y diversidad a las entidades empleadoras, en especial a las de menor tamaño.
- Las entidades empleadoras serán responsables de identificar, evaluar y mitigar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, tomando en cuenta el enfoque de género y diversidad para adoptar las medidas preventivas adecuadas.

Indicadores de accidentabilidad por sexo

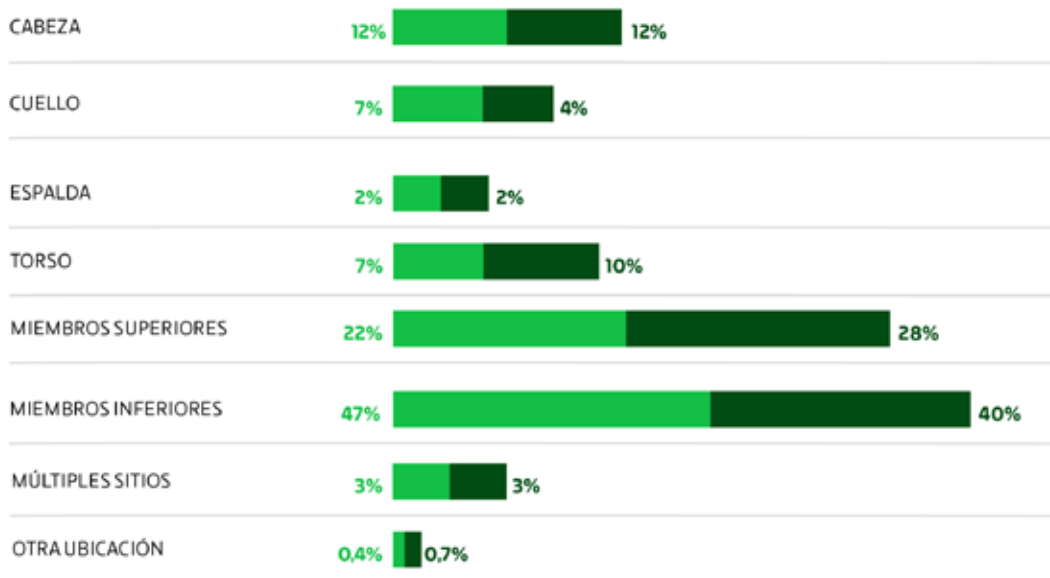
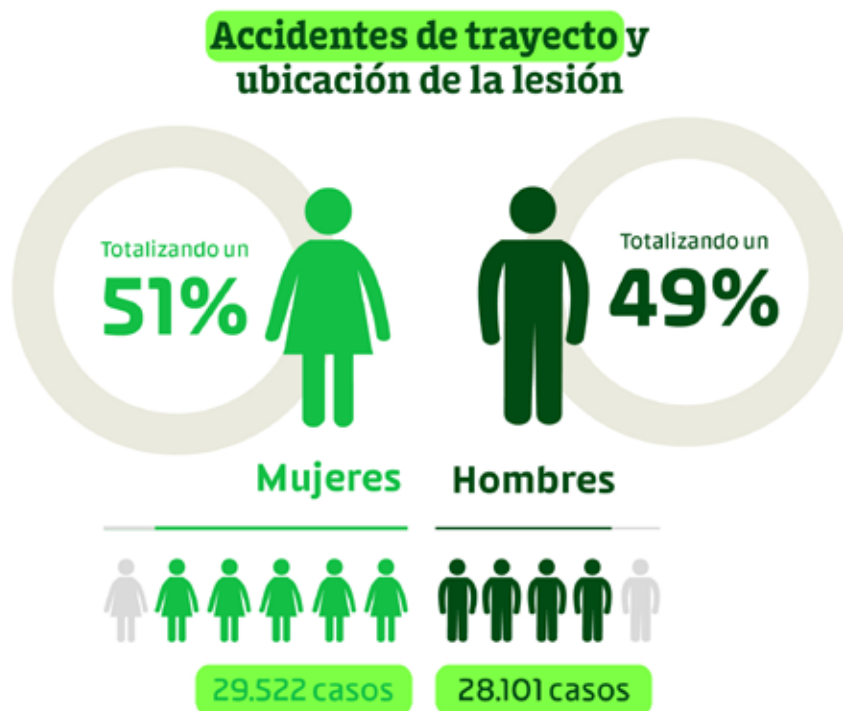
En el informe anual de seguridad y salud en el trabajo del año 2023 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) el que recoge datos de las mutualidades, podemos observar que en el año 2023 los accidentes del trabajo fueron 149.854, del cual un 36% de las víctimas fueron mujeres y un 64% hombres, siendo las edades entre los 25 y 34 años las más afectadas.

Precisemos más datos de este informe según sexo en el año 2023:

Lesiones por accidente de trabajo y su ubicación, excluyendo accidentes de trayecto



Precisemos más datos de este informe según sexo en el año 2023:



*Los casos se concentran entre las edades de 25 y 34 años.

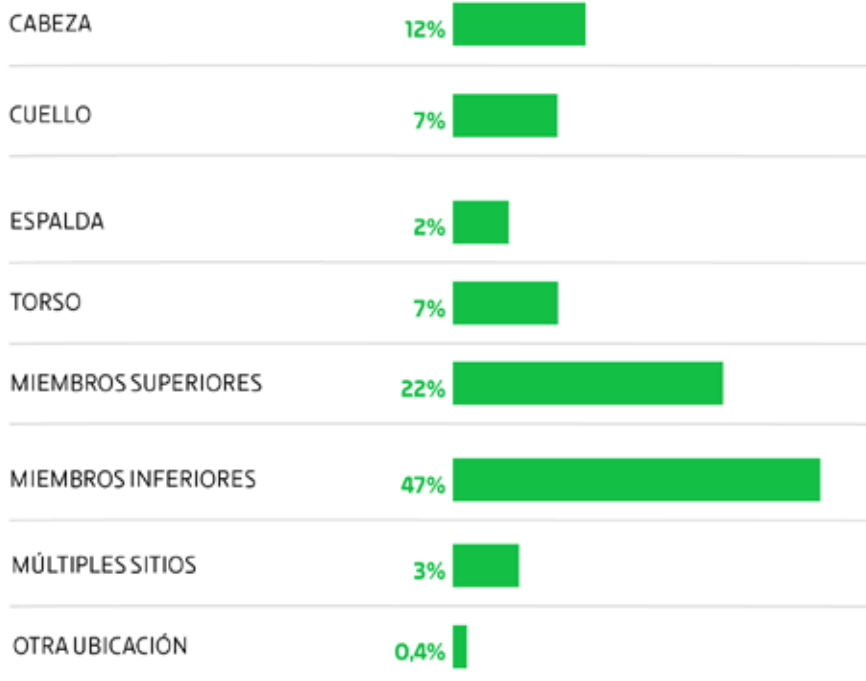
Ubicación de la lesión

Si nos centramos en las **lesiones según sexo por accidente de trayecto** de trabajo según sexo y ubicación de la lesión en el año 2023, podemos ver que, de los 29.522 casos presentados por mujeres, las lesiones se dividían de esta forma:



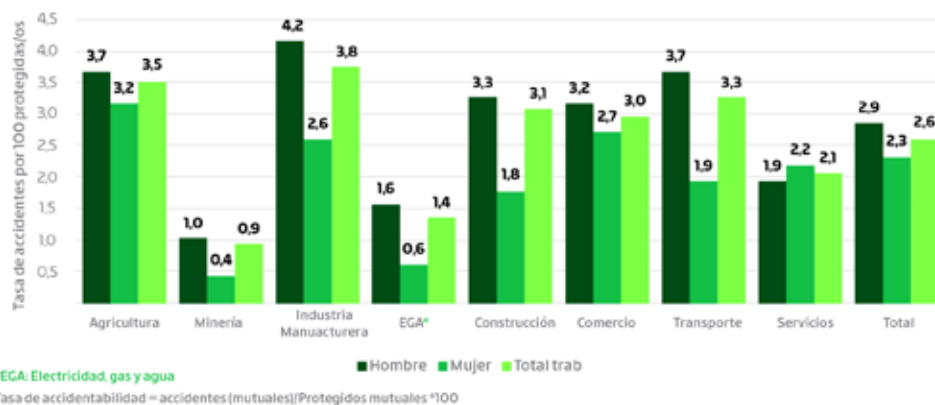
Mujeres

29.522 casos

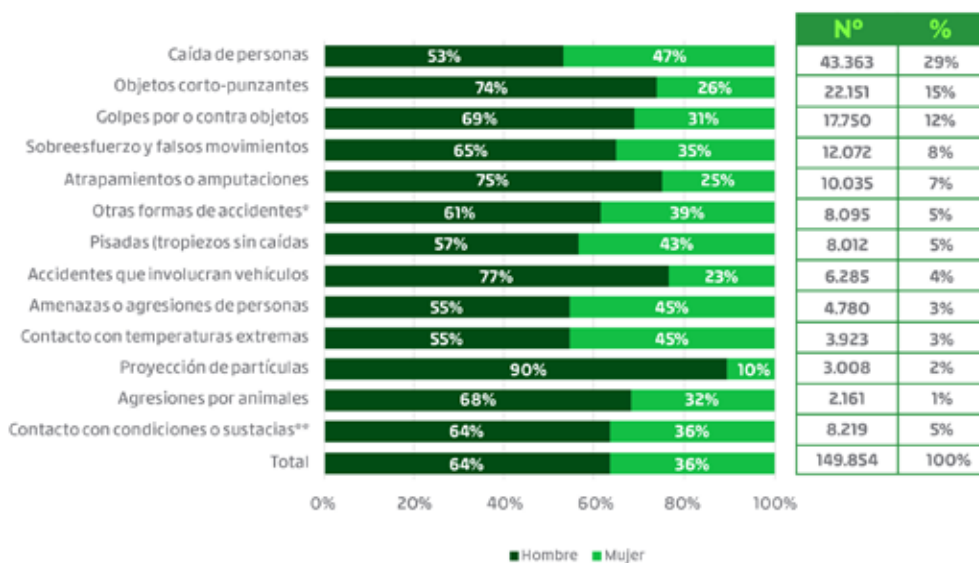


Ubicación de la lesión

La tasa de accidentabilidad por accidente de trabajo en mutualidades distribuida según **actividad económica y sexo** en 2023, se divide de esta forma:

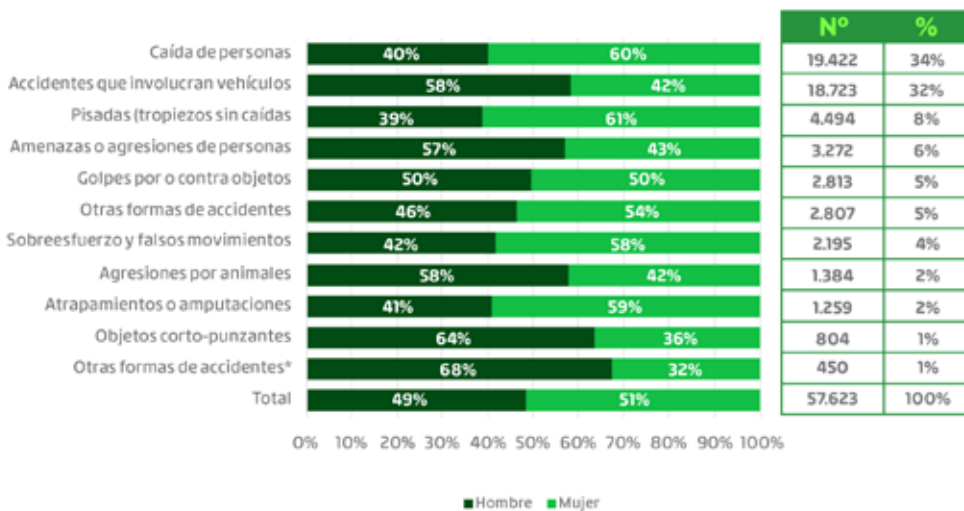


Respecto a cómo se presentan las **formas de accidentes en los accidentes de trabajo por sexo**, presentados en 2023, podemos observar la siguiente distribución:

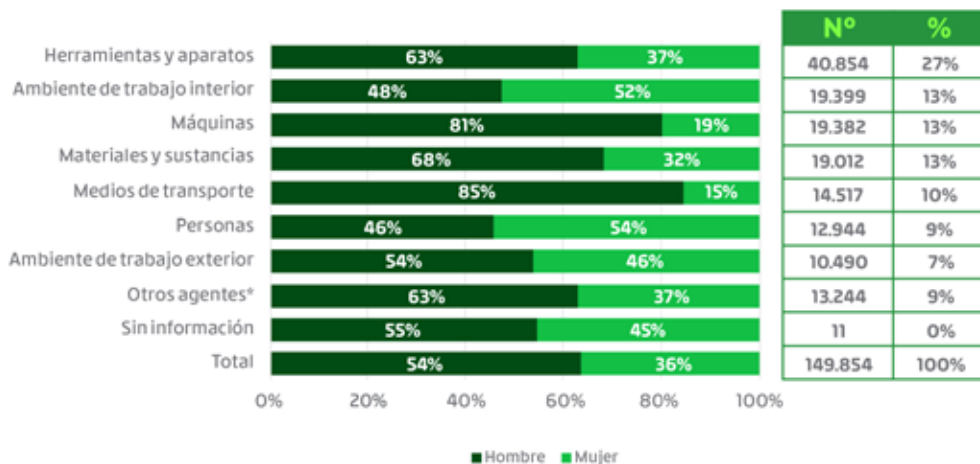


Ubicación de la lesión

Respecto a cómo se presentan las **formas de accidentes** en los accidentes de trabajo por sexo, presentados en 2023, podemos observar la siguiente distribución:

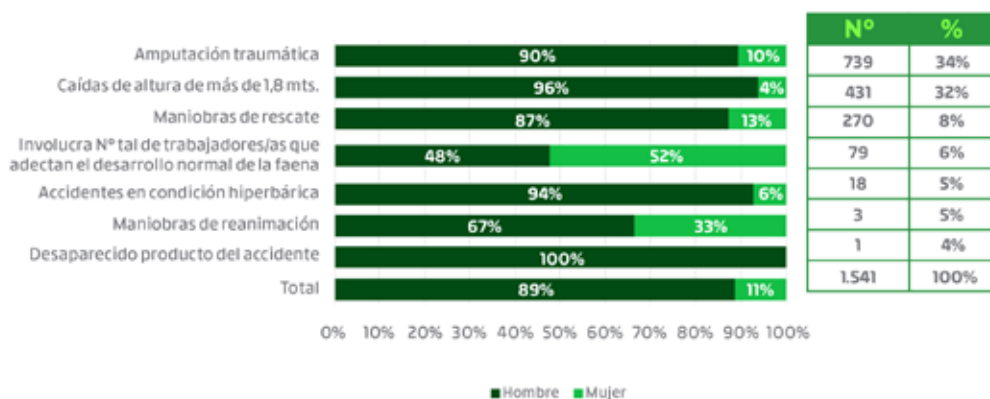


Respecto a cómo se presentan los **agentes materiales en los accidentes de trabajo por sexo**, presentados en 2023, podemos observar la siguiente distribución:



Ubicación de la lesión

Respecto a cómo se presentan los **accidentes de trabajo graves, por sexo**, según criterio de gravedad presentados en 2023, y excluyendo trayecto, podemos observar la siguiente distribución:



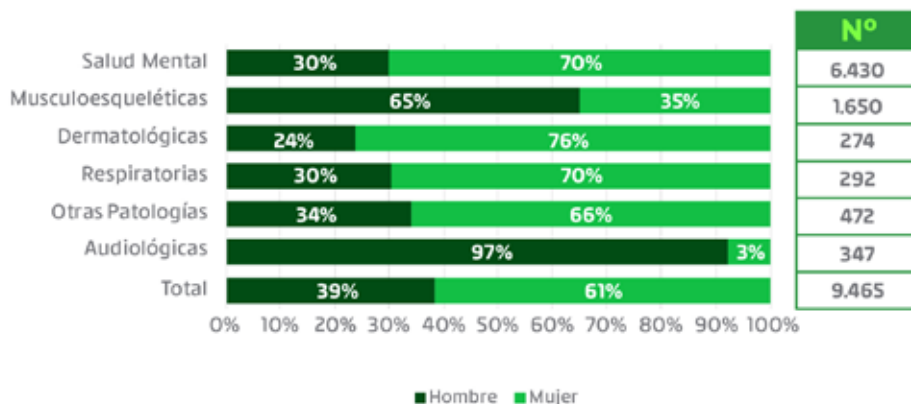
Respecto a la **mortalidad por accidentes de trayecto por sexo**, en 2023 se presentó un 4% (8 casos) en mujeres y 96% (176 casos) en hombres.

Indicadores de enfermedades profesionales por sexo

En el informe anual de seguridad y salud en el trabajo del año 2023, de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), podemos observar que en el año 2023 las **enfermedades profesionales acogidas según sexo** en mutualidades de Chile fueron presentados, del total de 20.471 casos calificados, fueron presentados un 61% en mujeres y un 39% en hombres.

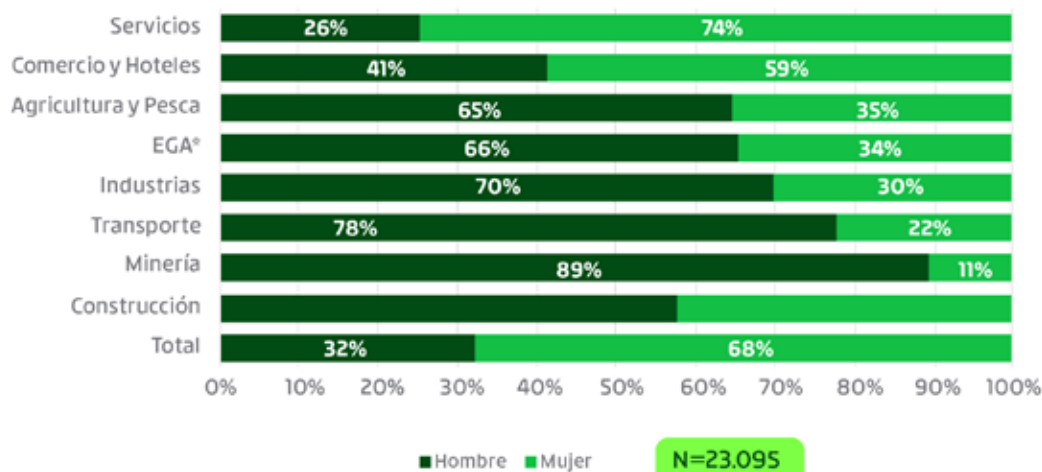
Indicadores de enfermedades profesionales por sexo

Si vemos las diferencias en **enfermedades profesionales calificadas en 2023 por diagnóstico y sexo**, sin COVID-19, podemos observar las siguientes diferencias:



NOTA: Suma 100% en cada barra, muestra cómo se distribuyen los hombres y las mujeres en cada uno de los diagnósticos, en el año 2023. **Enfermedades Profesionales (EP):** Corresponden a los casos que generan días con derecho a pago subsidios y/o incapacidad permanente, y el número se determinan según la fecha de la Resolución de calificación - RECA.

Respecto a la **distribución de enfermedades profesionales según sexo y actividad económica** en 2023, podemos observar los siguientes datos:



NOTA: Suma 100% para cada actividad económica, muestra cómo se distribuyen hombres y las mujeres dentro de cada una de las actividades económicas. **EGA:** Electricidad, gas y agua.

Plan de Acción para la transversalización de la perspectiva de género en la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) ha determinado que la cuestión del género afecta a todos sus programas y actividades en el mundo del trabajo. El Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género en la OIT se presentó al Consejo de Administración de la Organización en marzo del año 2000, proporcionando un método participativo para integrar la igualdad de género en el mundo del trabajo. El plan de acción incluye:

- Una nueva metodología de análisis para garantizar que las preocupaciones de género se incorporan en las actividades de planificación, programación, ejecución, control y evaluación.
- Datos que tienen en cuenta el género e instrumentos e indicadores de desarrollo específicos para el género.
- Materialización del equilibrio de género en la política y prácticas del personal.

El objeto de estas medidas es garantizar que se introducen un análisis y una planificación de las cuestiones de género en todas las actividades y niveles de la OIT. Estos contribuyen a identificar los efectos potencialmente diferentes de la labor de la OIT en mujeres y en hombres, así como las disposiciones necesarias para garantizar que las actividades de la organización tienen una influencia positiva en la igualdad de género.

Definición del concepto “transversalización” según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y mujeres cualquier acción planificada en todas las áreas y niveles, ya sea que se trate de legislación, políticas o programas. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que ambos puedan beneficiarse igualmente y no se perpetúe la desigualdad”.

Definición del concepto “transversalización” según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

La OIT propone un plan de acción como instrumento para institucionalizar la integración de la perspectiva de género, con el fin de promover su igualdad, parte integral de todos los objetivos estratégicos. Además, el plan de acción incorpora cambios fundamentales en métodos y prácticas, prestando atención sistemática tanto a hombres como a mujeres. Ello se lleva a cabo por medio de lo siguiente:

- El análisis desde el punto de vista del género de las cuestiones sociales y laborales, considerando la complejidad en las diferencias propias entre hombres y mujeres en la participación del mercado de trabajo; la comprensión de las dificultades y oportunidades en relación con los conocimientos y habilidades, las condiciones de trabajo, la protección social, las responsabilidades familiares y la toma de decisiones económicas y políticas; y la revisión de las distintas implicaciones que suponen las soluciones propuestas.
- Mecanismos para garantizar que las preocupaciones de género se incorporan en la planificación, programación, ejecución, control y evaluación de los programas y actividades de la OIT.

El plan de acción afirma que la integración de la perspectiva de género es responsabilidad de todos los funcionarios en todos los niveles y áreas, y especialmente de la Dirección. Estos son sus elementos principales:

1. Declaraciones políticas sobre la igualdad entre los géneros y la transversalización de la perspectiva de género.
2. Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y los mandantes.
4. Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT.
5. Política de recursos humanos y de personal que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Política Nacional De Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028

La **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028** (PNSST), es el documento que redefine y fortalece los principios fundamentales que rigen la protección de las personas que trabajan en Chile. Sus objetivos claves para este período son:

- Desarrollar y promover una cultura preventiva.
- Perfeccionar el marco normativo.
- Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora.
- Garantizar la calidad y oportunidad en las prestaciones.
- Incorporar el enfoque de género y la diversidad.
- Disminuir accidentes y enfermedades profesionales.
- Promover la seguridad social para trabajadores informales.
- Generar acciones para la salud mental y entornos libres de violencia y acoso.

Integración de la perspectiva de género en las políticas de SST, herramientas y metodologías preventivas

Integrar la perspectiva de género en las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, herramientas y metodologías preventivas, implica reconocer y abordar las diferencias y desigualdades de género que existen en el entorno laboral. Esto, se traduce en el diseño e implementación de políticas, herramientas y metodologías preventivas que consideren las necesidades, experiencias y riesgos específicos que enfrentan hombres y mujeres en el trabajo.

La integración de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo es relevante debido a las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, por lo cual pueden diferir sus experiencias ante los riesgos laborales. Por otro lado, mujeres y hombres se concentran en diferentes sectores y roles laborales, los cuales por su naturaleza poseen distintos tipos de riesgos.

A continuación profundizaremos algunos tópicos en los que se puede incorporar de manera clara la perspectiva de género.

Integración de la perspectiva de género en las políticas de SST, herramientas y metodologías preventivas

Procedimientos e instructivos con perspectiva de género

Las organizaciones son un lugar donde se reúnen diferentes culturas, orientaciones sexuales y géneros. Esta realidad debe ser plasmada en la comunicación de la organización al incluir a todos. La comunicación con una visión de género es un avance y debe ser adoptada transversalmente con un fin de equidad y traspasar las barreras asociadas al lenguaje sexista.

El uso de un sustantivo genérico en masculino no se entiende con un significado neutral o genérico, según constatan varios estudios realizados durante los últimos 40 años enfocados en una gran variedad de idiomas. Como prueba, la palabra "hombre" no es relacionada directamente con la especie humana. Lo que indican las investigaciones es que cuando se emplea masculino genérico es más probable que:

- Se considere que en una determinada profesión predominan hombres.
- Que se propongan candidatos masculinos para empleos y cargos políticos.
- Que las mujeres tengan peor performance o no soliciten entrevista, si el anuncio del empleo está en masculino genérico.
- En pruebas psicológicas, el masculino genérico en los cuestionarios afecta las respuestas de las mujeres, pudiendo distorsionar los resultados de las pruebas.

Se hace necesario modificar el sexismo en el discurso, así como modificar el uso de estereotipos sexistas y de género que incidan en la subvaloración o estigmatización, incluyendo asimismo a personas no binarias. En ese sentido, es relevante el uso de pronombres y determinantes sin género; por ejemplo, decir "quienes cumplan los requisitos" en vez de "los que cumplan los requisitos", así evitando la repetición de artículos como "las y los" o el uso indebido de la arroba -@- para referirse a más de un género. Usar "(a)" después de una palabra parece ser una buena idea, pero los datos evidencian que no contrarresta el impacto excluyente del uso del masculino genérico por sí solo. Esto fundamenta lo importante de la recopilación de datos y ahondar en las investigaciones antes de decidir en torno al manejo del lenguaje.

Integración de la perspectiva de género en las políticas de SST, herramientas y metodologías preventivas

El lenguaje neutro en el ámbito laboral invita a todas las personas. Debemos generar un lenguaje oral y escrito que no perpetúe los estereotipos de género y que haga visibles a mujeres y hombres en toda su diversidad mediante el uso proactivo y equitativo de todas las reglas sintácticas, campos léxicos y riqueza del lenguaje que permitan el uso de formas femeninas y masculinas cuando difieren, y términos neutrales en cuanto al género.

Algunas de las recomendaciones que entrega el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Secretaría de comunicaciones SECOM, 2016), así como la secretaría técnica de igualdad de género y no discriminación del Poder Judicial (Poder Judicial, 2021), y la guía de comunicación inclusiva para la secretaría general de la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos (OEA) (OEA, 2020), son:

Recomendaciones para una comunicación inclusiva



Neutraliza nuestro lenguaje:

- Añadir "persona". Ejemplo, reemplazar "si eres alto" a "si eres una persona alta".
- Ajustar el tiempo verbal. Ejemplo: reemplazar "¿estás ocupado?" por "¿te has ocupado?".
- Convertir el adverbio en sustantivo. Ejemplo: reemplazar "estar calificado" por "tener las calificaciones".
- Cambiar el adjetivo por un adverbio. En castellano, los adjetivos están marcados por el género. Ejemplos: (1) hacerse "maestro" por "adquirir la maestría"; (2) hacerse "doctor" por "adquirir el doctorado".



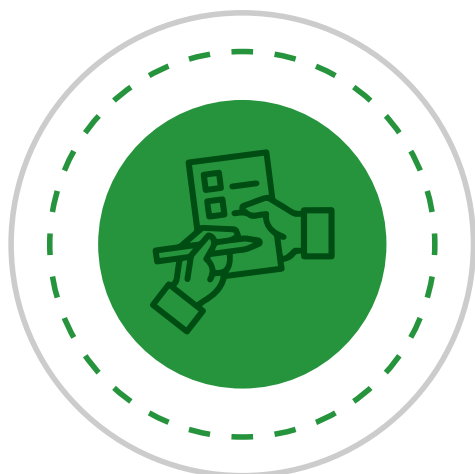
Feminiza los términos:

- Si la persona a la que va dirigida la comunicación o sobre la cual se informa es mujer, o su género autoidentificado es mujer. Ejemplo: Cambiar "Al representante permanente de Jamaica, Embajador Audrey Marks" por "A la representante permanente de Jamaica, Embajadora Audrey Marks".



No jerarquices la realidad social de manera sexista:

- No antepongas siempre al hombre "Los hombres y las mujeres empadronados para votar en México serán más de 88 millones". Cámbialo por "Las mujeres y los hombres empadronados para votar en México serán más de 88 millones". Además, evita referirte a mujeres con adjetivos como dulce, tierna, débil, frágil, emocional, romántica, maternal; y a varones como rudo, violento, protector, fuerte, racional, severo, autoritario.



Respecto al uso de pronombres y determinantes sin género:

- Se puede complementar el uso de los artículos el y los, y los pronombres demostrativos aquel y aquellos, con los relativos "que", por "quien, quienes, cada".
- Sustituye el masculino "uno", por neutros como "alguien" o "cualquiera". En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.
- No es necesario usarlos siempre, ya que existen palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres por igual.
- Evita el uso del signo "@". Este es un símbolo y no tiene fonemas.
- Evita el uso de la barra inclinada "/". Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras. Sin embargo, no es recomendable porque en el texto resulta poco legible. Se recomienda en casos particulares donde se cuente con poco espacio como formularios, solicitudes u otros.

Matriz de riesgo con perspectiva de género

Una matriz de riesgos es una herramienta que evalúa y calcula el impacto negativo de los problemas que pueden surgir dentro de una organización. Su objetivo principal es identificar, evaluar y priorizar los riesgos potenciales asociados a una actividad, considerando tanto factores internos como externos a la organización. Generalmente, se representa en forma de tabla que cruza la probabilidad de que ocurra un riesgo con las consecuencias que tendría para la organización. Esta representación permite categorizar los riesgos en bajos, moderados o altos, facilitando así la asignación de recursos y la planificación de estrategias de mitigación adecuadas para abordar los riesgos más críticos y minimizar su impacto negativo.

Matriz de riesgo con perspectiva de género

La ley 21.643 (2024) refiere que las organizaciones deberán establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo con la naturaleza de los servicios que presta la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género. Asimismo, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 (PNSST), esgrime que se hace necesario un criterio de prevención diferenciada frente a la exposición al riesgo, así como el identificar, evaluar y mitigar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, tomando en cuenta el enfoque de género y diversidad para adoptar las medidas preventivas adecuadas.

La Superintendencia de Seguridad Social declara en su compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos (IPER) consiste en un proceso dirigido a identificar los peligros y estimar la magnitud de todos los riesgos laborales asociados a las actividades que se realizan en el centro de trabajo que, de no ser controlados, pueden causar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

Una matriz de riesgos con perspectiva de género es una herramienta que no solo evalúa y prioriza los riesgos potenciales asociados a una actividad, sino que también integra la consideración de cómo estos riesgos pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres.

Identificación de riesgos con perspectiva de género

Para esto se debe tener en cuenta una identificación de riesgos laborales que puede afectar de manera diferente a hombres y mujeres, tales como acoso laboral y sexual, discriminación, acceso desigual a recursos y oportunidades, así como el acceso seguro a instalaciones laborales o la exposición a peligros físicos.

Se debe generar una evaluación de factores internos (como políticas de recursos humanos, cultura organizacional, liderazgo) y externos (como normativas, contexto socioeconómico) con un enfoque en cómo afectan a diferentes géneros. Además, se debe realizar una evaluación de la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de los riesgos, considerando el impacto específico en hombres y mujeres. Asimismo, se deben incorporar indicadores específicos de género para medir el impacto, como la brecha salarial, el acceso a promociones, el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Identificación de riesgos con perspectiva de género

La Superintendencia de Seguridad Social en su modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, dada la ley 21.643 (2024) refiere que se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

Por ejemplo:

- Una organización podría detectar luego de tomar la data de denuncias de acoso laboral y sexual que las mujeres jóvenes son más susceptibles al acoso sexual, mientras que los hombres reportan más incidentes de acoso laboral relacionado con la competencia y la presión por el desempeño.
- Una organización podría analizar los datos de promoción y encontrar que las mujeres jóvenes y los hombres mayores de 40 años tienen menos oportunidades de ascenso debido a prejuicios inconscientes.
- Una organización podría observar, al analizar información del CEAL-SM más la información que se deriva de los grupos de discusión, que las mujeres no se sienten seguras utilizando las instalaciones sanitarias debido a la ubicación y la falta de iluminación, a diferencia de los hombres a los que podría no generar impacto la ubicación y falta de iluminación de las instalaciones sanitarias.
- Una organización podría detectar cómo una política de horarios flexibles podría beneficiar más a las mujeres si ellas llevan la mayor carga de responsabilidades familiares.

Planificación de estrategias de mitigación con perspectiva de género

La planificación de estrategias de mitigación con enfoque de género implica el desarrollo de medidas de mitigación específicas que aborden los riesgos identificados, como programas de capacitación en igualdad de género, protocolos de prevención y respuesta al acoso y la violencia. Además de la asignación de recursos para apoyar la implementación de estrategias de mitigación, incluyendo la formación en igualdad de género para todos los empleados y la creación de canales seguros para la denuncia de incidentes de discriminación o acoso.

Monitoreo y evaluación con perspectiva de género

Para generar un monitoreo y evaluación con perspectiva de género se debe realizar una definición de indicadores de seguimiento específicos de género para evaluar la efectividad de las medidas de mitigación, y posteriormente, realizar los ajustes necesarios. Se pueden implementar mecanismos para la retroalimentación continua de quienes trabajan para conocer la acogida de las políticas y prácticas relacionadas con la perspectiva de género. Veamos algunos ejemplos de estrategias de mitigación junto a al monitoreo y evaluación de las problemáticas con perspectiva de género:

- Si una organización detecta que las mujeres jóvenes son más susceptibles al acoso sexual, mientras que los hombres reportan más incidentes de acoso laboral relacionado con la competencia y la presión por el desempeño, esta puede generar capacitaciones específicas tomando en consideración la casuística observada en los reportes, incluyendo talleres sobre comunicación efectiva y respeto en el lugar de trabajo, así como la difusión de canales seguros para la denuncia de incidentes.

Estrategias de mitigación, monitoreo y evaluación



Monitoreo y evaluación:

- Monitorear el número de denuncias de acoso sexual y acoso laboral por género.
- Evaluar la tasa de participación en talleres de comunicación efectiva y respeto en el lugar de trabajo.
- Medir el uso y eficacia de los canales de denuncia, incluyendo el tiempo de respuesta y resolución de casos.
- Realizar encuestas periódicas para obtener feedback sobre la percepción de la seguridad y el respeto en el lugar de trabajo.
- Organizar grupos de levantamiento de información para discutir la efectividad de las capacitaciones y accesibilidad de los canales de denuncia.

- Si una organización detecta que sus trabajadoras jóvenes y sus trabajadores mayores de 40 años tienen menos oportunidades de ascenso debido a prejuicios inconscientes, esta puede revisar sus políticas de promoción y establecer comités de evaluación de desempeño con representación de ambos géneros.



Monitoreo y evaluación:

- Registrar y analizar las tasas de promoción por género y edad para detectar posibles desequilibrios.
- Monitorear las evaluaciones de desempeño, asegurándose de que sean equitativas y sin sesgos de género.
- Realizar auditorías periódicas de los procesos de promoción para identificar y corregir sesgos inconscientes.
- Analizar la retroalimentación de entrevistas de salida para identificar posibles barreras de ascenso percibidas por empleados.

- Si una organización detecta que sus trabajadoras no se sienten seguras utilizando las instalaciones sanitarias debido a su ubicación y falta de iluminación, esta puede reubicarlas y mejorarlas para asegurar que su accesibilidad y seguridad.



Monitoreo y evaluación:

- Realizar encuestas específicas para evaluar la percepción de seguridad en las instalaciones sanitarias.
- Monitorear cualquier incidente reportado relacionado con la seguridad en las instalaciones.
- Implementar inspecciones periódicas de las instalaciones sanitarias para asegurar que se mantengan en condiciones óptimas.
- Establecer mecanismos para recibir feedback anónimo sobre la seguridad y accesibilidad de las instalaciones.

- Si una organización detecta una alta carga de doble presencia o problemas en la conciliación vida privada-trabajo, esta puede ajustar su política para asegurar el acceso a horarios flexibles, como también generar talleres de co-parentalidad y de incorporación del hombre en la vida doméstica para promover un balance trabajo-vida equilibrado para ambos géneros.



Monitoreo y evaluación:

- Evaluar la satisfacción de quienes trabajan con su balance trabajo-vida a través de encuestas.
- Monitorear la adopción de políticas de horarios flexibles por género.
- Evaluar la participación y efectividad de los talleres de co-parentalidad y la incorporación del hombre en la vida doméstica.
- Realizar encuestas periódicas para evaluar cómo las políticas de conciliación están afectando el bienestar de los empleados.



Investigaciones y estudios sobre seguridad y salud en el trabajo que incorporen el enfoque de género y diversidad

Como alguna vez lo dijo Simone de Beauvoir, la representación del mundo, como el mismo mundo, es obra de los hombres; ellos lo describen desde su propio punto de vista y lo confunden como una verdad absoluta. Esta cosmovisión da pie a la brecha en los datos de género ya que la historia se desfigura al ignorar la visión femenina. Es vital incorporar el enfoque de género y diversidad en las investigaciones sobre seguridad y salud en el trabajo porque -de lo contrario- se impulsa un sesgo masculino no intencionado que, a menudo y de buena fe, es denominado como "neutro".

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 (PNSST) también hace énfasis en su incorporación, abordando las distintas etapas de las investigaciones y estudios, las necesidades y desafíos específicos con las siguientes medidas:

- **Definir los objetivos y el alcance del estudio:** Clarificar qué aspectos de la seguridad y salud en el trabajo se abordarán con una perspectiva de género y diversidad, tales como la prevalencia de riesgos laborales, el acceso a recursos, o la incidencia de enfermedades profesionales entre diferentes géneros y grupos de diversidad.
- **Recolección de datos desagregados:** Recopilar datos desagregados por género, edad, condición de discapacidad, entre otros factores relevantes. Utilizar encuestas, entrevistas, grupos focales y revisión de registros administrativos para obtener una visión completa de las condiciones laborales y su impacto en diferentes grupos. Asimismo, incorporar datos de instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, y académicas que puedan aportar información valiosa sobre género y diversidad en el trabajo.
- **Análisis de datos con perspectiva de género y diversidad:** Analizar los datos para identificar diferencias y patrones específicos relacionados con género y diversidad en los riesgos laborales, la incidencia de accidentes, y las condiciones de trabajo. Comparar cómo las diferentes políticas y prácticas afectan a diversos grupos, identificando desigualdades y barreras específicas que enfrentan las mujeres, minorías y otros grupos. Además, evaluar cómo los factores como el acoso sexual, la discriminación, y el acceso desigual a equipos de protección afectan la seguridad y salud de trabajadores de diferentes géneros y diversidad.

Investigaciones y estudios sobre seguridad y salud en el trabajo que incorporen el enfoque de género y diversidad

- **Desarrollo de recomendaciones y estrategias:** Desarrollar recomendaciones para políticas y prácticas laborales que promuevan la equidad de género y la inclusión de la diversidad, tales como programas de capacitación en igualdad de género y protocolos contra el acoso y la discriminación. Por otro lado, proponer medidas específicas de prevención que aborden los riesgos identificados, incluyendo mejoras en la ergonomía, acceso equitativo a equipos de protección, y programas de bienestar adaptados a diferentes necesidades. Del mismo modo, sugerir la creación de canales de denuncia y apoyo accesibles y seguros para todos quienes trabajan, así como programas de salud mental y bienestar específicos para diferentes grupos.
- **Implementación y difusión:** En la divulgación de hallazgos, publicar y distribuir los resultados del estudio en informes, artículos académicos, y presentaciones en conferencias con datos desagregados para aumentar la conciencia y fomentar la acción.

Promoción de la equidad en la toma de decisiones sobre materias de seguridad y salud en el trabajo

Tal como lo refiere la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 (PNSST), se debe promover una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre materias de seguridad y salud en el trabajo. Esto es fundamental para asegurar que todas las voces sean escuchadas y que las políticas y prácticas reflejen las necesidades y realidades de toda la fuerza laboral. La equidad en la toma de decisiones garantiza que las diferencias de género y otras dimensiones de diversidad se consideren adecuadamente.

La importancia de promover la equidad en la toma de decisiones radica en varios aspectos claves. Una toma de decisiones inclusiva y equitativa ayuda a identificar y abordar riesgos específicos que pueden afectar de manera diferente a hombres, mujeres y otros grupos diversos; como también, promueve un sentido de justicia y pertenencia entre quienes trabajan.

La implementación de las siguientes estrategias ayuda en la promoción de la equidad en la toma de decisiones sobre materias de seguridad y salud en el trabajo:

- Incluir representantes de diferentes géneros, edades, etnias y otros grupos relevantes en los comités de seguridad y salud para que se escuchen y consideren diversas perspectivas y experiencias.
- Capacitar en perspectiva de género y diversidad a quienes sean miembros de los comités y responsables de la toma de decisiones, incluyendo cómo reconocer y abordar sesgos inconscientes que pueden influir en las decisiones.

Promoción de la equidad en la toma de decisiones sobre materias de seguridad y salud en el trabajo

- Recopilar y analizar datos sobre seguridad y salud en el trabajo desagregados por género y otras dimensiones de diversidad, ya que su análisis puede revelar patrones específicos de riesgos y problemas que pueden no ser evidentes en datos agregados, permitiendo una toma de decisiones más informada y específica.
- Mantener una comunicación abierta y transparente sobre las decisiones de seguridad y salud, explicando cómo se han considerado las diferentes necesidades y perspectivas.

Generación de estadísticas y registros de información, desagregando datos que consideren el enfoque de diversidad

La generación de estadísticas y registros de información desagregados por sexo y género es fundamental para identificar y abordar las desigualdades en el ámbito laboral dado que nos permite desarrollar políticas y medidas preventivas más efectivas y equitativas, ajustadas a las necesidades particulares de cada grupo.

Tal como lo refiere la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 (PNSST), se debe realizar un reconocimiento de enfermedades profesionales, que consideren la especificidad propia del género de las personas trabajadoras. De esta forma, al igual que lo realiza la Superintendencia de Seguridad Social, se deben generar estadísticas y registros de información desagregando datos, esto, siempre que al informarlos no se rompa con la confidencialidad de la persona, por ejemplo, en casos en donde se puede detectar fácilmente a quien se refiere el dato informado.

Para generar estas estadísticas y registros de información de manera adecuada, se deben seguir ciertos pasos claves. Primero, es necesario establecer sistemas de recolección de datos que incluyan variables de sexo y/o género, así como otras dimensiones como edad, etnia y tipo de trabajo. Esto requiere la capacitación de las personas encargadas de la recolección y análisis de datos para garantizar la precisión y sensibilidad en el manejo de la información.

Además, es crucial garantizar la confidencialidad y privacidad de los datos recopilados a través de medidas de protección que eviten la identificación de personas individuales, especialmente en casos donde el tamaño de la muestra es pequeño o los datos son altamente específicos. Por ejemplo, se pueden utilizar técnicas de anonimato y adición de datos para proteger la identidad de la muestra.

Por último, el análisis de los datos desagregados debe realizarse con un enfoque crítico, considerando cómo las diferencias de género y otras dimensiones de diversidad influyen en las condiciones de trabajo y los riesgos asociados. Esto permitirá una evaluación más precisa de las realidades que enfrentan diversos grupos, así como identificar patrones y tendencias que puedan orientar la formulación de políticas y programas de intervención. Además, otras dimensiones de diversidad como la edad, la etnia y la discapacidad, también influyen en las condiciones de trabajo y los riesgos asociados.

Generación de estadísticas y registros de información, desagregando datos que consideren el enfoque de diversidad

Por ejemplo, los trabajadores de más edad pueden ser más vulnerables a ciertos riesgos debido a cambios fisiológicos propios de los años. Los trabajadores de minorías étnicas pueden enfrentar barreras lingüísticas y culturales que afectan su acceso a información y servicios de seguridad y salud. Al considerar estas dimensiones adicionales, se pueden identificar patrones complejos de desigualdad que un análisis superficial podría pasar por alto.

El enfoque crítico en el análisis de datos desagregados también implica examinar las intersecciones entre diversas dimensiones de identidad y cómo estas crean experiencias únicas de riesgo y vulnerabilidad. La interseccionalidad es un concepto clave ya que reconoce que las personas no experimentan el género de manera aislada, sino en combinación con otros aspectos de su identidad. Por ejemplo, una mujer migrante puede enfrentar desafíos particulares debido a la interacción de su género, su estatus migratorio y su origen étnico, lo que puede aumentar su riesgo de sufrir lesiones laborales o enfermedades profesionales.

Este tipo de análisis detallado y crítico permite identificar patrones y tendencias que no solo destacan las desigualdades existentes, sino que también proporcionan información valiosa para la formulación de políticas y programas de intervención. Las políticas basadas en datos desagregados y analizados críticamente pueden ser más precisas y efectivas, ya que están diseñadas para abordar las necesidades específicas de diferentes grupos de personas que trabajan. Por ejemplo, pueden incluir medidas específicas para mejorar la seguridad en sectores dominados por mujeres u hombres, programas de capacitación culturalmente adaptados para trabajadores de minorías étnicas, o ajustes ergonómicos para las personas de más edad.

Instalaciones con perspectiva de género

La importancia de generar instalaciones con perspectiva de género radica en la necesidad de reconocer y responder a las diversas necesidades de hombres, mujeres y personas de otros géneros en el lugar de trabajo. Tradicionalmente, muchas instalaciones han sido diseñadas sin tener en cuenta estas diferencias, lo que puede resultar en barreras físicas y psicológicas para ciertos grupos. Por ejemplo, las mujeres pueden enfrentar desafíos específicos relacionados con la seguridad y la privacidad, así como la comodidad relacionada con la menstruación, la salud menstrual y la menopausia.

Teniendo esto en cuenta, se debería tener en consideración:

- Las instalaciones deben diseñarse para garantizar la seguridad de quienes trabajan. Esto incluye iluminación adecuada en áreas de estacionamiento y pasillos, sistemas de seguridad como cámaras y alarmas, y la implementación de protocolos de emergencia que consideren las necesidades de todos los géneros.

Instalaciones con perspectiva de género

- Las estaciones de trabajo deben ser ergonómicas y ajustables para adaptarse a las diferentes necesidades físicas de hombres y mujeres. Por ejemplo, sillas y escritorios ajustables en altura pueden ayudar a prevenir problemas de salud ergonómicos.
- Utilizar un lenguaje y símbolos inclusivos en la señalización de las instalaciones ayuda a crear un ambiente acogedor para todos.

Involucrar a todas las personas que trabajan en el diseño y mejora de las instalaciones a través de encuestas y comités de retroalimentación puede asegurar que las necesidades de todos los géneros sean consideradas y abordadas. Considerar y responder a las diversas necesidades ayuda a crear espacios que no solo cumplen con los requisitos funcionales, sino que también promueven la igualdad, el bienestar y la productividad.

Contrataciones con perspectiva de género

Contratar con perspectiva de género aborda y reduce las desigualdades históricas y estructurales que han llevado a la subrepresentación de mujeres y personas de otros géneros en diversos sectores y niveles jerárquicos. Las mujeres, por ejemplo, aún enfrentan barreras significativas en muchos campos, especialmente en roles de liderazgo y en industrias dominadas por hombres como la tecnología y la ingeniería. Contratar con una perspectiva de género busca romper estos patrones, promoviendo la inclusión y la diversidad, lo cual se ha demostrado que beneficia a las organizaciones al traer una variedad de ideas y enfoques.

Estrategias específicas para generar contrataciones con perspectiva de género:

- **Revisión de descripciones de puestos y anuncios de empleo:** Asegurarse de que las descripciones de puestos y anuncios de empleo estén redactados de manera inclusiva y no contengan un sesgo de género que pueda disuadir a personas calificadas a postularse. Utilizar lenguaje neutral y destacar el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión.
- **Capacitación en sesgos inconscientes:** Proporcionar formación a las personas responsables de contratación sobre los sesgos inconscientes que pueden influir en sus decisiones. Esta debe incluir cómo reconocer y mitigar estos sesgos para garantizar un proceso de selección más justo y equitativo.
- **Paneles de entrevista diversos:** Formar paneles de entrevista que sean diversos en términos de género y otras dimensiones de diversidad. Esto ayuda a reducir el sesgo durante el proceso de selección, enviando una señal positiva a los candidatos sobre el compromiso de la organización con la inclusión y la perspectiva de género.

Contrataciones con perspectiva de género

- **Políticas de igualdad de oportunidades:** Establecer y comunicar claramente las políticas de igualdad de oportunidades que promuevan la contratación de mujeres y personas de otros géneros, especialmente en roles y niveles donde están subrepresentadas. Estas políticas deben incluir metas concretas y mecanismos de seguimiento para evaluar el progreso.
- **Flexibilidad laboral:** Ofrecer opciones de trabajo flexible y políticas de conciliación entre la vida laboral y personal que puedan atraer a más candidatas, particularmente aquellas que puedan tener responsabilidades de cuidado. La flexibilidad en el horario y la posibilidad de trabajo remoto pueden ser factores decisivos para muchas mujeres.
- **Promoción interna y desarrollo de talento:** Crear programas de desarrollo de talento y planes de carrera que apoyen la promoción interna de mujeres.
- **Transparencia salarial:** Implementar prácticas de transparencia salarial para reducir y eliminar la brecha salarial de género. Asegurarse de que las mujeres reciban el mismo salario que sus colegas masculinos por el mismo trabajo es crucial para atraer y retener el talento femenino.

Riesgos psicosociales con perspectiva de género

Gestión en riesgos psicosociales sensibles al género y la diversidad: Una evaluación y gestión efectiva de los riesgos psicosociales laborales en una organización deben mostrar sensibilidad y receptividad hacia las diferencias de género. Esto implica garantizar que tanto los procesos de evaluación como los resultados o análisis que orienten la gestión consideren las disparidades de género con un enfoque hacia la diversidad y aprovechando los conocimientos específicos del campo. Es crucial comprender cómo las acciones y medidas sensibles a la diversidad se aplican en áreas de los riesgos psicosociales laborales como la calidad del liderazgo y las demandas emocionales del trabajo para desarrollar intervenciones pertinentes y efectivas. Esto significa ajustar las estrategias de gestión de riesgos para abordar adecuadamente las necesidades y realidades específicas de género, edad, etnia, diversidad sexual y otras en el entorno laboral.

Refiere SUSESO en sus directrices a la ley 21643 (2024) que la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Prevención del acoso laboral y sexismo

En la ley 21643 (2024) que trata de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, realiza la siguiente definición al código del trabajo:

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Las directrices entregadas por la SUSESO en torno a la ley 21.643 refiere: el acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente son hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.

El sexismo es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Este puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. En sus directrices de la SUSESO describe que de no ser prevenido o controlado, el sexismo puede generar acoso o violencia.

Ejemplos de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben buscar erradicarse de los espacios de trabajo, ya que -a pesar de no buscar un daño- perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Algunos ejemplos son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".

Prevención del acoso laboral y sexismo

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, y se denomina en la literatura sociológica como "sexismo benevolente"

También se deben tener en consideración las conductas como:

- Los comentarios burlones o bromas insultantes en público o en privado relacionados con cuestiones personales, de género, inclusión o de carácter laboral.
- Conductas homofóbicas y/o transfóbicas que desconozcan el derecho de las minorías de diversidades sexuales, de personas trabajadoras neurodiversas o quienes requieran adecuaciones laborales para su real inclusión.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo; la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas; asignar y programar cargas de trabajo; cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto; informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias; informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado; aplicar cambios organizativos o reestructuraciones; cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Proceso de denuncia e investigación de casos de acoso laboral y sexual con perspectiva de género

La ley 21.643 (Ley Karin) refiere que los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Estos principios son fundamentales para abordar las particularidades y las dinámicas de poder involucradas en los casos de acoso, asegurando que las víctimas reciban un trato justo y respetuoso.

Esta ley declara que cuando estas investigaciones son realizadas por el empleador, este deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Proceso de denuncia e investigación de casos de acoso laboral y sexual con perspectiva de género

La perspectiva de género en estos procesos es esencial porque reconoce las desigualdades estructurales y las diferencias de poder entre los géneros que pueden influir en la ocurrencia y la percepción del acoso. El acoso laboral y sexual a menudo se basa en dinámicas de género, donde las mujeres y personas pertenecientes a minorías son más susceptibles a ser víctimas debido a su posición de menor poder relativo en muchas organizaciones. Un enfoque que considere estas dinámicas permite una comprensión más profunda de los incidentes y ayuda a evitar interpretaciones y decisiones sesgadas.

Para implementar un proceso de denuncia e investigación con perspectiva de género, es fundamental que las organizaciones diseñen políticas claras y accesibles que expliquen los pasos a seguir en caso de acoso, no solo el flujo propuesto por la Dirección del Trabajo y la política propuesta por la SUSESO, sino que generen flujos y políticas que estén insertas dentro de la cultura y el flujo comunicacional de la organización. Estas políticas deben ser comunicadas a todas las personas que trabajan, asegurando que conozcan sus derechos y el procedimiento para presentar una denuncia. La formación y sensibilización sobre temas de acoso y género también son esenciales para todas las personas de la organización, acorde con la ley 21.643, especialmente para aquellos encargados de gestionar e investigar las denuncias.



Palabras finales

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 enfatiza en la necesidad de una aproximación que considere las especificidades de género para crear entornos laborales seguros para todos. Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo promueve la transversalización de la perspectiva de género en sus planes de acción, destacando la importancia de evaluar y adaptar las prácticas laborales para garantizar la equidad. Por su parte, la ley Karin (21.643) destaca la relevancia de contar con matrices de riesgo y capacitaciones con perspectiva de género.

La importancia de tener una perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo radica en reconocer y abordar las diferentes experiencias y riesgos que enfrentan hombres y mujeres en el ámbito laboral. La perspectiva de género en seguridad y salud ocupacional es la incorporación de un enfoque que considere cómo las diferencias de género influyen en la exposición a riesgos, la manifestación de enfermedades profesionales y la percepción de seguridad en el trabajo. De esta forma, la generación de estadísticas desagregadas por sexo y género, junto con la integración de esta perspectiva en las matrices de riesgo, procedimientos, instalaciones y equipos de protección, asegura que las soluciones sean justas y comprensivas. La equidad en la toma de decisiones y la prevención e investigación del acoso laboral y sexual con perspectiva de género fortalecen la seguridad y bienestar de todas las personas que trabajan en la organización, promoviendo un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso.





Vive el cuidado