

Guía II

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) **con perspectiva de género**



Guías prácticas para la Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras.

Guía II

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) **con perspectiva de género**

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



Carta Achs

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

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

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



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial
Asociación Chilena de Seguridad



Presentación

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género.

En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren las distintas formas de exposición al riesgo.

Asimismo, **se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género,** la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias.

Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

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

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

Las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género en la gestión preventiva integrando esta perspectiva en todas las etapas.

Guías prácticas



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

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

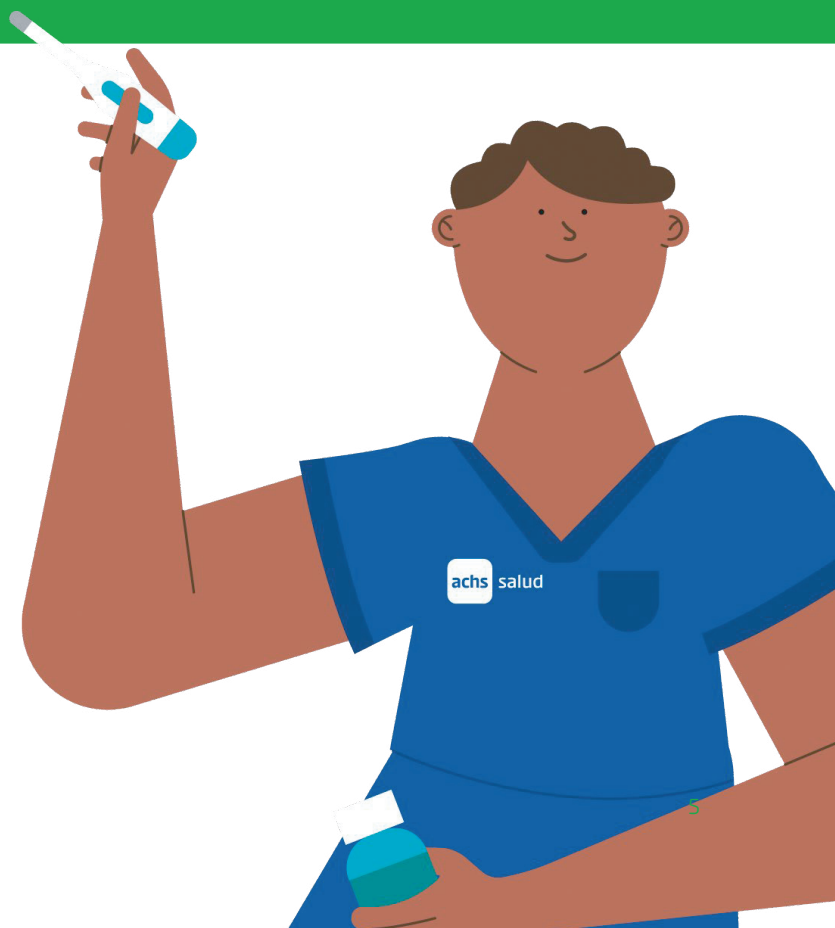
Esta limitación se explica, en parte, por la prioridad que se otorga a los puestos de trabajo y a los factores de riesgo asociados a la ocurrencia de accidentes laborales, que en su mayoría son desempeñados por hombres. Además, las metodologías y herramientas utilizadas en las evaluaciones no incorporan una perspectiva de género, ya que se basan principalmente en información teórica sobre las actividades realizadas

y sus condiciones, sin considerar las situaciones reales de trabajo. Asimismo, estas evaluaciones suelen asumir la existencia de una población trabajadora homogénea, omitiendo las diferencias y desigualdades de género que influyen en la exposición a los riesgos laborales.

La evaluación de riesgos con perspectiva de género es una responsabilidad legal y su incumplimiento puede generar sanciones económicas y legales.

En este sentido, cabe destacar lo señalado en el DS N° 44 "La entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género".

“Las metodologías y herramientas utilizadas en las evaluaciones no incorporan una perspectiva de género, ya que se basan principalmente en información teórica sobre las actividades realizadas y sus condiciones.”



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

Aquellas organizaciones que se preocupan por la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, y que promueven entornos laborales libres de violencia y discriminación, son percidas como socialmente responsables y comprometidas con el bienestar de su personal. Esto se convierte en un factor diferenciador al momento de atraer y retener talento, así como de establecer relaciones comerciales.

Cada vez más, los clientes valoran a las entidades empleadoras que gestionan la salud laboral desde la igualdad, lo que genera confianza y fidelidad. Además, una evaluación de riesgos con enfoque de género mejora la eficiencia y productividad.

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

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

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

Analizar la situación real del trabajo, más allá de las descripciones formales.

Garantizar la participación activa de mujeres y diversidades sexo genéricas en todas las fases de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, otorgando medios, tiempo y espacios adecuados. Además, promover el uso de instrumentos que integren el análisis de género, como encuestas de percepción de riesgo o entrevistas.

Evitar ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quiénes están expuestos a ellos.

Considerar todos los puestos de trabajo, incluidos aquellos invisibilizados.

Incorporar a las personas trabajadoras a tiempo parcial, temporales, subcontratados o con licencia médica al momento de la evaluación.

Fomentar el trabajo conjunto entre las áreas de género y diversidad y de prevención de riesgos laborales.

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

1. Participación

para garantizar la inclusión de todas las personas, independientemente de su identidad sexo genérica, en los procesos preventivos.

2. Paridad

para asegurar igualdad de condiciones y oportunidades en la gestión del riesgo.

3. Adaptabilidad

para responder a contextos y realidades diversas.

4. Iteración

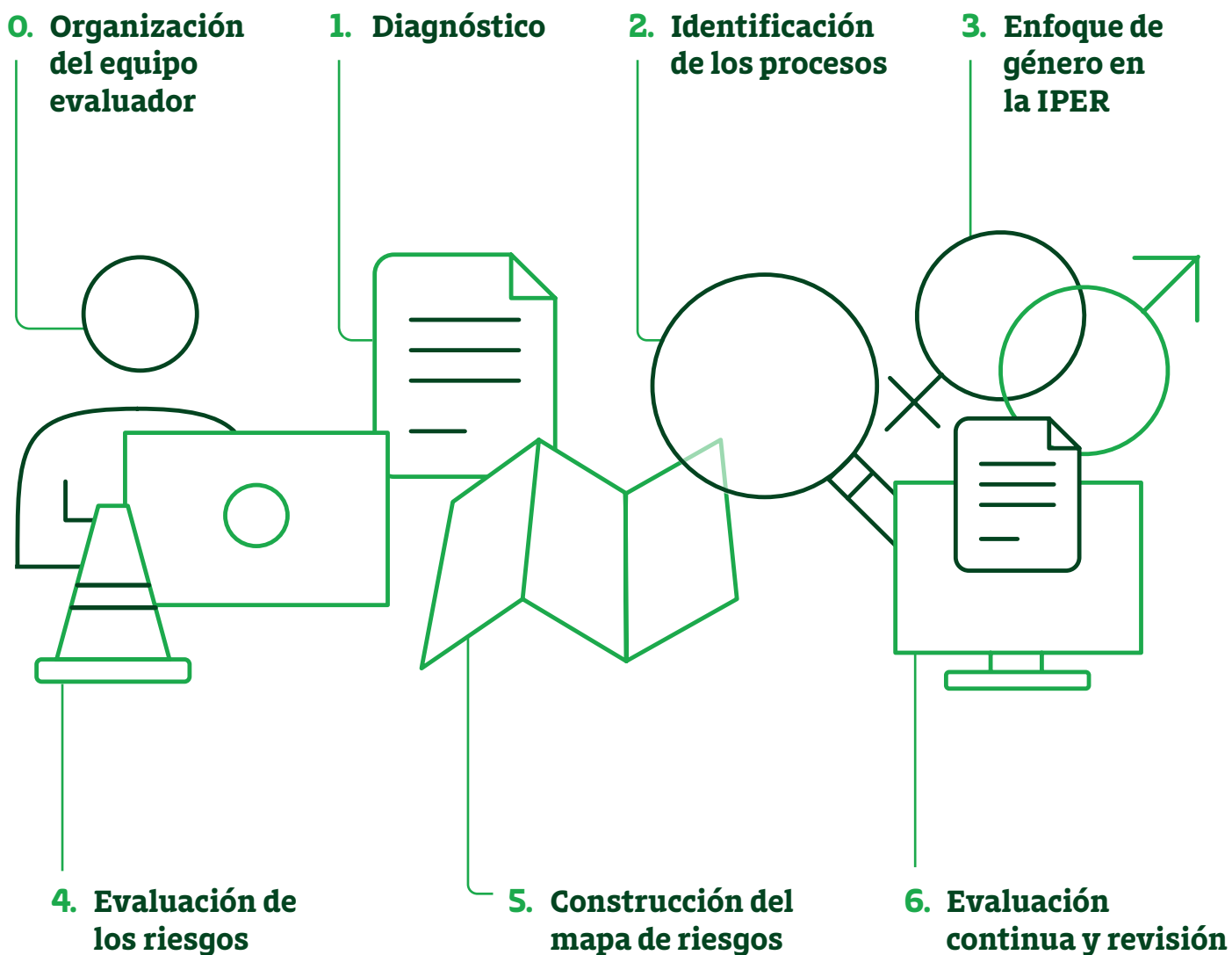
para promover la mejora continua y la revisión permanente de las estrategias de prevención.



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

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

Para incorporar la IPER con esta perspectiva, es fundamental abordar las **siguientes etapas**:



Etapa 0

Organización del equipo evaluador con enfoque de género y participación

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

La participación de mujeres, diversidades sexo genéricas y representantes sindicales, cuando existan, **resulta fundamental para incorporar la experiencia situada en la evaluación.**

Asimismo, deben considerarse otros ejes de desigualdad, como la edad, condición migratoria, discapacidad, ruralidad o pertenencia a pueblos originarios.

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



a) Composición mínima del equipo evaluador



Área de Prevención de Riesgos:

profesionales responsables de aplicar la metodología técnica de la IPER.



Representación de mujeres y diversidades sexo genéricas autoreportadas:

para incorporar experiencias diferenciadas en la identificación y priorización de riesgos.



Representación sindical, si existe:

para garantizar la voz de las organizaciones de las personas trabajadoras.



Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

representantes de las personas trabajadoras y de la entidad empleadora.



Personas trabajadoras de distintos estamentos:

jefaturas intermedias, personal operativo, administrativo, subcontratados o a tiempo parcial, con el fin de reflejar la realidad de cada proceso productivo.



Otros grupos relevantes según contexto:

personas con discapacidad, migrantes, jóvenes, personas mayores o pertenecientes a pueblos originarios.



b) Características del equipo evaluador

1. Participativo

debe generar espacios de diálogo y recoger activamente la percepción de los distintos grupos de personas trabajadoras.

2. Capacitado

sus integrantes deben recibir formación básica en perspectiva de género aplicada a la prevención de riesgos.

3. Interseccional

debe reconocer que las desigualdades de género se intersectan con factores como edad, discapacidad, origen étnico, nacionalidad, tipo de contrato o responsabilidades de cuidado.

4. Autónomo y coordinado

debe trabajar con independencia técnica, pero en articulación con la jefatura y la alta dirección.

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



Etapa 1

Diagnóstico

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

El objetivo **es identificar las diferencias en la exposición a riesgos y las desigualdades** entre hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas, así como los factores que las originan.

a) La dotación



Número total de personas en la dotación, desagregado por sexo y edad.



Distribución de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas

(autoreportadas) por niveles y puestos de trabajo, oficinas, departamentos, proyectos, unidades de negocio, centros de trabajo o faenas.



Información complementaria respecto a responsabilidades de cuidado, pertenencia a grupos de especial protección, así como antecedentes de estudios o formación en género e igualdad.

Para ello, resulta necesario contar con información completa sobre la realidad de la entidad empleadora en materia de igualdad de oportunidades, a fin de disponer de una “fotografía” inicial que permita orientar el proceso.



b) Diagnóstico institucional: prácticas y políticas de equidad de género

Un componente clave de una evaluación de riesgos con enfoque de género es el análisis de las prácticas y políticas institucionales destinadas a enfrentar las desigualdades estructurales en el entorno laboral. Este análisis

permite identificar si la organización cuenta con iniciativas, recursos o normativas que promuevan la equidad, la conciliación trabajo-vida personal, la corresponsabilidad y la prevención de la violencia o discriminación.

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

Se recomienda incluir información sobre:

Existencia de políticas

de igualdad, inclusión o diversidad.

Programas de conciliación

de la vida personal, familiar y laboral.

Protocolos frente al acoso, la violencia o la discriminación, y su alineación con la legislación vigente.

Medidas específicas para la inclusión

de mujeres y diversidades sexo genéricas en cargos estratégicos o en procesos participativos.

c) Las condiciones laborales:



Tipo de relación laboral:

contrato y jornada.



Políticas de incentivos



Antigüedad

en la entidad empleadora.



Medidas de conciliación y flexibilización

del tiempo y espacio de trabajo.

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

Con esta información **es posible realizar un diagnóstico que visibilice situaciones** como la segregación horizontal y vertical, el equilibrio etario, la carga de responsabilidades de cuidado o las oportunidades de formación.



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



Puestos de trabajo y tareas

Distribución de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas (auto reportadas) en los distintos puestos, departamentos y niveles jerárquicos. Es importante determinar si, en un mismo cargo, **todas las personas realizan las mismas tareas, con iguales condiciones y exigencias.**



Estadísticas de siniestralidad laboral

Accidentes de trabajo (con y sin tiempo perdido, graves y fatales), enfermedades profesionales y aquellas vinculadas al trabajo, desagregados por sexo. **Debe analizarse el tipo de accidente, la parte del cuerpo afectada, el agente material involucrado y las causas,** entre otros.



Absentismo laboral

Datos de ausentismo por enfermedad común, permisos y otras causas, desagregados por sexo, para identificar **posibles patrones vinculados a la salud o al conflicto trabajo-vida personal.**



Vigilancia de la salud

Resultados de exámenes ocupacionales, **identificando diferencias en la prevalencia** de ciertas patologías o condiciones de salud según sexo.



Formación en prevención de riesgos

Participación de hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas en **capacitaciones, así como acceso y comprensión de la información sobre riesgos laborales.**



Equipos de protección personal y medidas preventivas

Verificación del acceso igualitario a EPP, capacitaciones y recursos de seguridad, **independientemente del género.**



Participación en la toma de decisiones

Análisis de quejas, sugerencias o reportes de incidentes en materia de seguridad y salud laboral, identificando diferencias según sexo o identidad de género. **Promover la participación de todas las personas permite enriquecer la mirada sobre los riesgos presentes.**

Etaa 2

Identificación de los procesos

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

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

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

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



Paso 1

Levantamiento de procesos

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

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

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

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

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



Formato sugerido:

Anexo N°1 de la Guía ISP v3

Entidad empleadora: _____			Sucursal: _____				
Responsable del levantamiento: _____							
		Tarea					
Proceso	Puesto(s) de trabajo(s) involucrados	Nombre	Rutinaria / no rutinaria	Lugar específico de trabajo en donde se realiza la tarea	N° de personas trabajadoras	Identidad sexogenérica	Observaciones

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

Estas características son comunes en tareas feminizadas como empaquetado, digitación, limpieza o manipulación fina, que **históricamente han sido subvaloradas y deben visibilizarse desde el levantamiento inicial**.

Paso 2

Descripción del puesto de trabajo

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

Esto implica levantar información sobre:

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



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

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

Paso 3

Espacios de trabajo

La caracterización del entorno laboral debe incluir:

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



Es posible que algunos espacios sean diseñados **sin considerar la diversidad corporal o las necesidades de personas gestantes, en lactancia o con discapacidad.** La Guía del ISP enfatiza que los espacios deben revisarse considerando criterios de accesibilidad, cuidado, seguridad y respeto por las diversidades.

Paso 4

Herramientas, materiales y sustancias

Debe registrarse:

- a) **Equipamiento utilizado** en cada tarea.
- b) **Materias primas o sustancias químicas manipuladas.**
- c) **Condiciones de mantenimiento, almacenamiento y manipulación.**



En diversos rubros, **las herramientas han sido diseñadas con base en un modelo antropométrico masculino**, lo que dificulta su uso seguro por parte de mujeres u otras corporalidades.

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

Paso 5

Equipos de Protección Personal (EPP)

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

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



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

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

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

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

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

Consideraciones desde el enfoque de género

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



Tabla N° 1 (Anexo 2)

Criterios para identificar relaciones de género institucionalizadas, prácticas discriminatorias o tareas feminizadas con exposición a riesgos invisibilizados.

Estas pueden manifestarse en segmentación del trabajo, desigual distribución de tareas o ausencia de protocolos frente a acoso y violencia laboral.

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

Categoría	Preguntas que ayudan a la identificación	Ejemplos de condiciones encontradas	Generación de probables peligros / factores de riesgo
Relaciones de género	a) ¿Cómo se distribuyen los roles y tareas en la institución de acuerdo al género? b) ¿Existen tarea diferenciadas para los mismos puestos de trabajo?	Los hombres lideran trabajos operativos en terreno, mientras que las mujeres toman actas y examinan muestras de laboratorio	Exposición a agentes tóxicos y condiciones peligrosas sin uso de EPP; No respetar los protocolos existentes; Uso de herramientas en mal estado; Posturas inadecuadas para el trabajo; Largas jornadas de trabajo; Etc.
	¿Impactan los estereotipos de género en la cultura preventiva?	Existe una cultura sexista que hace que los hombres no le tomen el peso al riesgo y se lesionen más. Las mujeres suelen hacerse cargo de las tareas "invisibles" como barrer, limpiar y ordenar, provocando mayor fatiga y estrés crónico.	
Prácticas o políticas de género institucionalizadas	a) ¿Existen políticas de igualdad de género formalmente establecidas en la organización? b) ¿Se aplican efectivamente?	No se cuenta con un protocolo de trato respetuoso con las diversidades que instruya a preguntar por los pronombres de las personas sin asumirlos a priori. No se cuenta con políticas de acceso a baños universales e insumos de salud inclusivos para todos los géneros. En caso de contar con un protocolo, cuesta que las generaciones mayores lo implementen.	Desconcentración en la ejecución de tareas encomendadas; Trabajo desordenado; Falta de higiene en las actividades productivas; Alto ausentismo laboral; Alto trabajo emocional; Etc.


Tabla N° 2 (Anexo 2)

Prevalencia de distintos tipos de riesgos y sus consecuencias en salud, diferenciadas por identidad sexo genérica. Aunque considera riesgos asociados al embarazo, **se recomienda ampliar el análisis a otras**

etapas del ciclo vital, identificando riesgos químicos, psicosociales o ergonómicos que puedan afectar la fertilidad, la salud reproductiva o el bienestar integral de todas las personas trabajadoras.

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

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

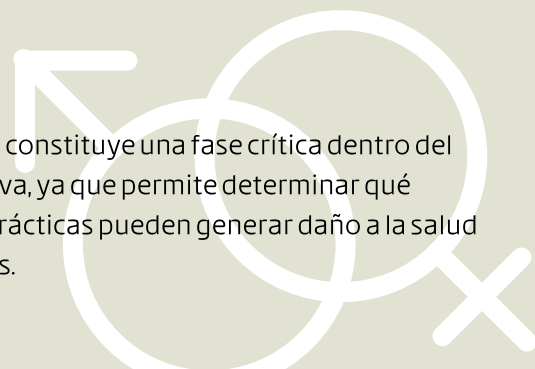
Por otro lado, es importante identificar tareas invisibilizadas como limpieza, acompañamiento emocional o asistencia informal, que recaen mayoritariamente sobre mujeres y no suelen incluirse en las IPER tradicionales, pese a su impacto en salud y seguridad.

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

Etapa 3

Enfoque de género en la identificación de peligros

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



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

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

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

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



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

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



Existen diferencias en la exposición a peligros según el tipo de tareas, jornada, entorno y herramientas disponibles.



Las consecuencias para la salud no son homogéneas: una misma carga física puede afectar de manera distinta a una trabajadora embarazada que a un trabajador joven.



Existen peligros invisibilizados, como el acoso laboral o sexual, la sobrecarga emocional, la violencia de género y los efectos de la doble presencia (trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado), **que no suelen reconocerse en las matrices de riesgo tradicionales.**

Peligros tradicionales vs. peligros invisibilizados

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

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

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

Tablas de análisis diferencial

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



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



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

c) Preguntas orientadoras para aplicar el enfoque de género

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

1. **¿Existen tareas diferenciadas por género que no estén documentadas?**
2. **¿Se consideran riesgos psicosociales específicos, como acoso, hostigamiento o aislamiento laboral?**
3. **¿Tienen las mujeres y diversidades el mismo acceso a herramientas, equipos y formación en seguridad y salud ocupacional?**
4. **¿Se identifican riesgos asociados a la salud sexual, reproductiva o al embarazo?**
5. **¿Hay exposición prolongada a calor, sustancias químicas u horarios nocturnos que puedan impactar diferencialmente a ciertos grupos?**
6. **¿Se han identificado tareas repetitivas, fragmentadas o con posturas forzadas que recaen principalmente en mujeres o diversidades sexo genéricas?**



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



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

En sectores como construcción, transporte, minería o servicios, donde persiste una marcada segregación ocupacional por sexo, la incorporación del enfoque de género es especialmente relevante. Por ejemplo:



En transporte, la exposición a acoso por parte del público o compañeros **es mayor en mujeres conductoras.**



En minería, las instalaciones y los equipos de protección personal (EPP) **suelen no estar diseñados para cuerpos diversos.**



En sectores masculinizados (minería, construcción, transporte), **deben considerarse situaciones de acoso o mobbing**, muchas veces invisibilizadas, asociadas a dinámicas de trabajo por turnos, aislamiento geográfico y escasa conciliación trabajo-vida personal.



En salud y educación, **existe una alta carga emocional y riesgo biológico**, frecuentemente naturalizados o subvalorados.



Estas condiciones aumentan la vulnerabilidad psicosocial de las personas trabajadoras, en particular de las mujeres y diversidades.

Estas realidades deben ser consideradas al identificar peligros, ya que influyen directamente en la eficacia de las medidas de control. Su omisión puede perpetuar entornos laborales inseguros, discriminatorios o inequitativos.



Etapa 4

Evaluación de los riesgos con enfoque de género

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

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

a) Fundamento técnico-metodológico

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

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

1. Salud sexual y reproductiva
2. Acoso y violencia laboral
3. Carga mental asociada al trabajo de cuidado
4. Exposición continua a movimientos repetitivos en tareas feminizadas



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



Probabilidad

grado de posibilidad de que ocurra el evento no deseado



Consecuencia

severidad del daño potencial para la salud o la seguridad

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



Sexo e identidad de género de la población expuesta



Si la tarea se encuentra feminizada o masculinizada



Acceso, disponibilidad y adecuación del EPP según características corporales



Presencia o ausencia de pausas, rotación y control sobre la tarea



Riesgos invisibilizados por la normalización de ciertas condiciones (sobrecarga mental, trabajo emocional, tareas repetitivas).



Experiencia, formación y capacitación en el cargo



Historial de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales



Resultados de exámenes de vigilancia de la salud



Estadísticas o estudios específicos del sector económico

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

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

Fórmula de cálculo

$$\text{VEP} = (\text{probabilidad} \times \text{consecuencia}) * \text{FCG}$$

b) Consideraciones para la aplicación práctica del factor de corrección

Se recomienda aplicar el FCG cuando:



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



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



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

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

¿Cómo seleccionar el valor del FCG?

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

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

Fuentes de evidencia sugeridas



Encuestas internas o entrevistas participativas



Diagnósticos de género o Cuestionario CEAL/SM SUSESO



Estadísticas de licencias médicas, enfermedades profesionales o siniestralidad



Observación directa o auditorías internas de género en SST



Información proveniente de comités paritarios o unidades de igualdad

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

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

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

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

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



Sexo e identidad de género de la población expuesta



Si la tarea se encuentra feminizada o masculinizada



Acceso, disponibilidad y adecuación del EPP según características corporales



Presencia o ausencia de pausas, rotación y control sobre la tarea



Riesgos invisibilizados por la normalización de ciertas condiciones (sobrecarga mental, trabajo emocional, tareas repetitivas)



Historial de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales



Factores psicosociales y organizacionales, tales como acoso, violencia o discriminación



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

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

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

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



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



Asignación feminizada de la tarea



Ausencia de pausas o rotación laboral



Falta de condiciones ergonómicas adecuadas

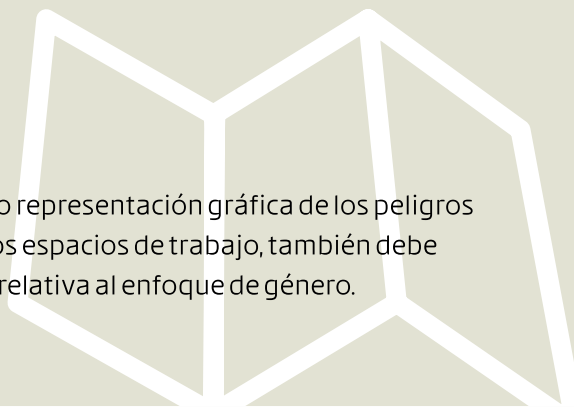


Invisibilización del riesgo por estereotipos asociados a tareas administrativas

Etapa 5

Construcción del mapa de riesgos con enfoque de género

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



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

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



Utilizar símbolos diferenciados para identificar peligros que afectan de manera desproporcionada a mujeres o diversidades sexo genéricas.



Incorporar colores o íconos específicos para señalar peligros no visibles, tales como acoso, carga mental o riesgos reproductivos.



Incluir zonas comunes o de tránsito (baños, camarines, comedores), que suelen concentrar riesgos psicosociales o estructurales vinculados a la violencia o la exclusión.



Diseñar el mapa de forma participativa, integrando la visión de todas las personas trabajadoras y de los grupos subrepresentados.

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

Etapa 6

Evaluación continua y revisión con enfoque de género



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

- a) Al menos una vez al año**
- b) Cada vez que se introduzcan cambios** en los procesos, tecnologías o dotación de personal
- c) Cuando se identifiquen nuevas exposiciones diferenciadas**, por ejemplo, la incorporación de mujeres en tareas tradicionalmente masculinizadas o viceversa

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

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

Recomendaciones

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

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

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

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

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



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



Formación profesional y experiencia técnica:

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

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

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



Conocimiento de los riesgos específicos de la actividad:

Debe manejar información técnica y normativa sobre los riesgos propios del rubro, su impacto en la salud y las medidas preventivas aplicables, sustentadas en estudios, criterios técnicos y legislación vigente.



Conocimiento de la actividad y los procesos organizacionales:

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

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



Habilidades comunicativas y escucha activa:

La prevención de riesgos es un proceso social además de técnico. El personal evaluador debe saber sensibilizar, motivar y escuchar a las personas trabajadoras, comprendiendo sus mensajes y respondiendo de manera empática y reflexiva, fortaleciendo la participación activa durante la evaluación.

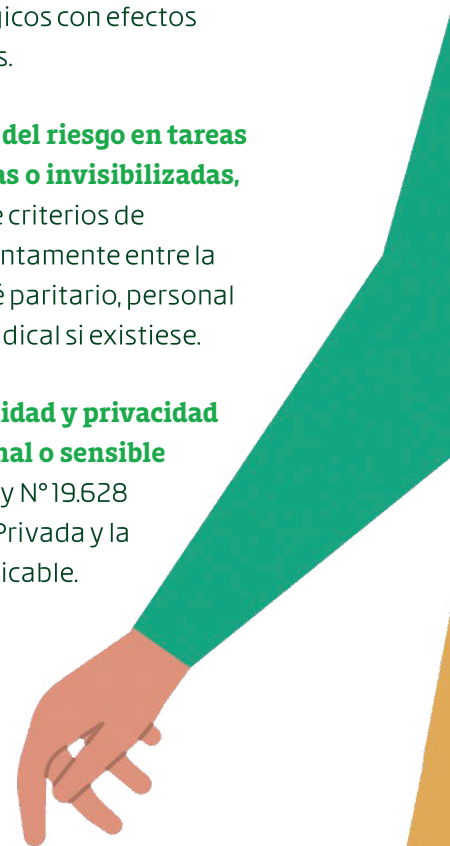


Recursos suficientes y adecuados:

Debe asegurarse un número adecuado de profesionales, con tiempo y recursos suficientes para desarrollar las evaluaciones en condiciones óptimas, especialmente cuando se empleen metodologías participativas y observación directa en terreno.

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

1. **Analizar la situación real del trabajo**, más allá de las descripciones formales.
2. **Evaluar todos los puestos y tareas**, incluyendo aquellos tradicionalmente invisibilizados o desempeñados por personal subcontratado, temporal o con jornada parcial.
3. Describir los lugares de trabajo, equipos, productos químicos, agentes biológicos y condiciones organizacionales **que puedan generar peligro**.
4. Comprobar si mujeres, hombres y diversidades **realizan las mismas tareas y de la misma forma**, prestando atención a diferencias en la exposición directa e indirecta.
5. Evaluar todos los factores de riesgo, **no solo los susceptibles de producir accidentes**, con especial énfasis en:
 -  **Ergonómicos:** considerar diferencias corporales y fisiológicas, forma de ejecución de las tareas, antigüedad, jornada y factores que influyen en la exposición.
 -  **Psicosociales:** aplicar metodologías validadas, sensibles al género y adaptables a la diversidad, para detectar desigualdades vinculadas al tipo de contrato, jornada, salario, doble presencia, exigencias emocionales o carga mental.
6. **Evitar sesgos o ideas preconcebidas** sobre los riesgos y las personas expuestas.
7. **Organizar grupos de discusión o focus group** para profundizar en las causas de la exposición.
8. Abordar la salud reproductiva **desde una perspectiva preventiva y no proteccionista**, identificando los puestos con riesgo y los que pueden ser desempeñados por personas gestantes o en lactancia sin exposición dañina.
9. **Aplicar el principio de precaución ante la falta de información** sobre posibles daños, incorporando factores de corrección, especialmente frente a agentes químicos o biológicos con efectos diferenciados desconocidos.
10. **Rechazar la subvaloración del riesgo en tareas históricamente feminizadas o invisibilizadas**, disponiendo de una ficha de criterios de evaluación elaborada conjuntamente entre la entidad empleadora, comité paritario, personal técnico y representación sindical si existiese.
11. **Resguardar la confidencialidad y privacidad de toda información personal o sensible recopilada**, conforme a la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada y la normativa internacional aplicable.





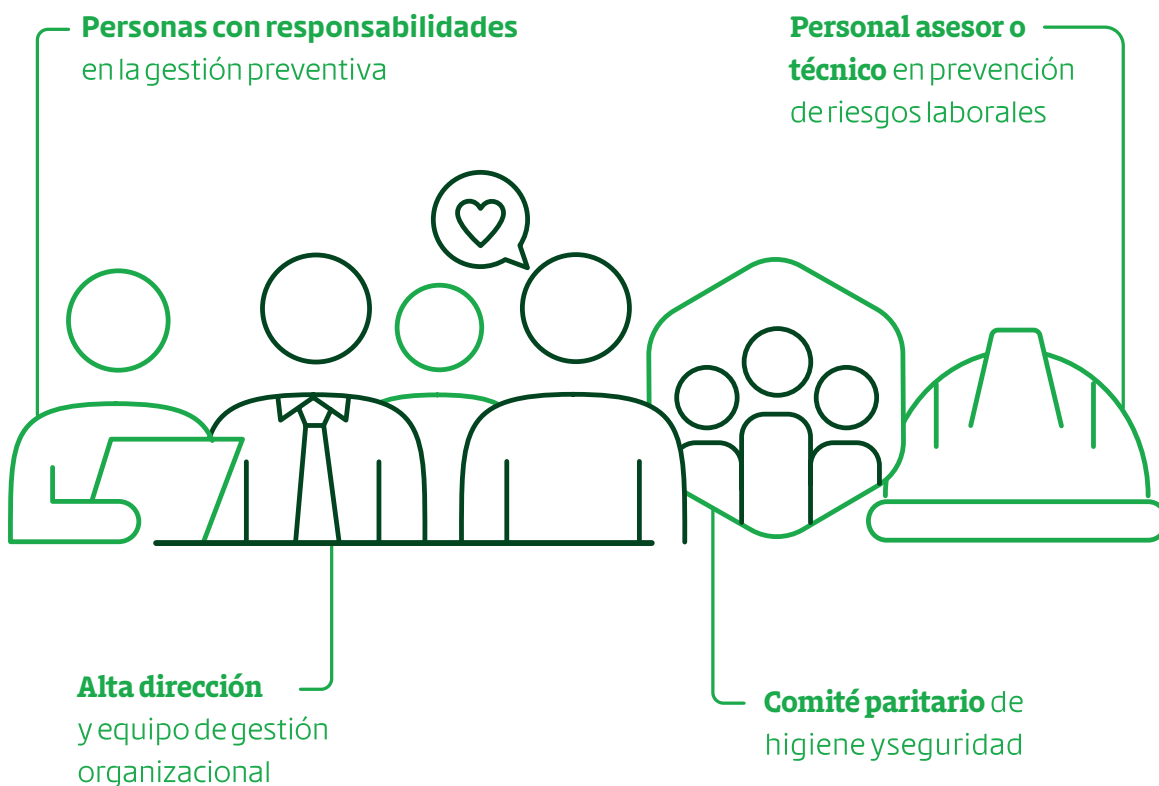
Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la IPER

a) Objetivo

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

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

b) Dirigido a



c) Bloques de información



**Información
previa**



**Recursos técnicos
disponibles**



**Peligros a identificar
y riesgos a evaluar**



**Metodología de
evaluación aplicada**



Resultados y seguimiento

d) ¿Cómo utilizar esta herramienta?

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

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

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



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

e) Condiciones de uso

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

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



Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la IPER

Información previa	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Se ha realizado una descripción de los procesos, secciones, departamentos y puestos de trabajo utilizando la información formal y la real?				
2. ¿Se ha analizado la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos?				
3. ¿Se tiene información desagregada por sexo y las condiciones de empleo (tipo de contrato, jornada, antigüedad, etc.)?				
4. ¿Se han identificado tareas diferenciadas por sexo?				
5. ¿Se ha llevado alguna actividad de capacitación y/o informativa para sensibilizar a todas las personas de la dotación sobre la necesidad de su participación en la evaluación de riesgos?				
6. ¿La identificación y evaluación de riesgos se ha tratado en el Comité Paritario de Seguridad y Salud (riesgos, métodos, criterios, etc.)?				

Sobre los recursos técnicos	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿El personal encargado de la evaluación de riesgos tiene tiempo suficiente para realizar esta tarea?				
2. ¿El personal encargado de la evaluación de riesgos tiene recursos suficientes (herramientas, instrumentos de evaluación, conocimiento de la actividad de la entidad empleadora, etc.)?				
3. ¿El personal encargado de la evaluación de riesgos tiene formación en género y diversidad?				
4. ¿El personal encargado de la evaluación de riesgos facilita la participación de todas las personas trabajadoras?				

Sobre los peligros identificados y evaluados	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Están identificados y evaluados todos los factores de riesgo posibles, incluyendo aquellas situaciones que pueden ser origen de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, factores de riesgo psicosociales y conductas sexistas?				
2. ¿Se ha considerado el riesgo para la salud reproductiva de mujeres y hombres?				
3. ¿Se han considerado riesgos específicos relacionados con embarazo o lactancia?				

Sobre la metodología de evaluación	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Se evalúan puestos de trabajo o tareas?				
2. ¿Están evaluados todos los puestos de trabajo y/o las tareas que conforman el proceso productivo de la entidad empleadora?				
3. ¿Se ha tenido en cuenta, al analizar y valorar la probabilidad e impacto de estos riesgos, considerando las posibles consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres?				
4. ¿Se ha tenido en cuenta a la hora de estimar el riesgo la formación en prevención de riesgos recibida por mujeres y hombres?				
5. ¿Se ha tenido en cuenta a la hora de estimar el riesgo las medidas de control y si afectan de igual manera a mujeres y a hombres?				
6. ¿Se han tenido en cuenta y se conocen las características personales y situación biológica de las personas que ejecutan las tareas? Sexo, edad, situación de discapacidad, especial sensibilidad a determinados riesgos, lugar de procedencia que pueda influir en la salud o en los riesgos tanto por lo biológico como por lo cultural, etc.				
7. ¿Se han analizado los accidentes laborales, enfermedades profesionales y otros daños relacionados con el trabajo por género?				
8. ¿Se han evaluado si las herramientas, equipos, instalaciones, etc. pueden estar diseñadas sin considerar diferencias físicas entre géneros?				
9. ¿Se ha tenido en cuenta si los puestos de trabajo, herramientas, equipos, etc. están adaptados a la diversidad corporal?				
10. ¿Se ha recogido la percepción de las personas que ocupan estos trabajos y/o desarrollan las tareas evaluadas?				

Sobre los resultados	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Se han analizado los resultados teniendo en cuenta las variables de sexo?				
2. ¿La documentación utilizada y la resultante (herramientas, informes etc.) utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista?				
3. ¿Se han detectado patrones diferenciados en los tipos de daños?				
4. ¿Se han evitado enfoques proteccionistas y se han propuesto medidas preventivas?				
5. ¿Se ha facilitado a la dotación copia de la evaluación de riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo/tarea?				
6. ¿Todos los riesgos evaluados tienen un plan de intervención para su eliminación y/o reducción?				
7. ¿Las personas trabajadoras han participado en la elección de las medidas a aplicar?				
8. ¿Se realiza un seguimiento periódico de las medidas aplicadas?				



Referencias bibliográficas usadas en esta guía

EU-OSHA. (2003). La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-_La_inclusion_de_los_aspectos_de_genero_en_la_evaluacion_de_riesgos.pdf

Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional. (2025). Norma Técnica 132 ¿Cómo incorporamos el enfoque de género en la prevención de los riesgos laborales en Chile?. <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/NT132-ENFOQUE-DE-GENERO-Y-PREVENION.pdf>

Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional. (2024). Guía para la identificación y evaluación de riesgos en los lugares de trabajo V3. <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2025/02/Guia-para-la-identificacion-y-evaluacion-de-riesgos-en-los-lugares-de-trabajo-v3-2024.pdf>

INSST (2009) Mujeres y Trabajo: Aproximación al análisis de indicadores de desigualdad a través de metodología de encuesta. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/>

Ministerio de Salud, Departamento de Salud Ocupacional. (2024). Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a factores de riesgo de Trastornos Músculo-Esqueléticos V2. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/11/PROTOCOLO-DE-VIGILANCIA-OCUPACIONAL-POR-EXPOSICION-A-FACTORES-DE-RIESGO-DE-TRASTORNOS-MUSCULOESQUELETICOS-FINAL_V2.pdf

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2025). Guía para la elaboración de Mapas de Riesgos Laborales al interior de las entidades empleadoras. <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/01/MAPA-DE-RIESGO-Version-final-27-enero.pdf>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). Ley 21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/7DHSzG>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3oe5n>

Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (1999). Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada. <https://bcn.cl/2eqfn>

OSALAN. (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prLes.pdf

achs

**seguro
laboral**



Guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras.