

Guía IV

Información y capacitación en
seguridad y salud en el trabajo
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 IV

Información y capacitación en
seguridad y salud en el trabajo
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 en la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

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

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

Guías prácticas



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

Los resultados de la primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y las trabajadoras en Chile, muestran que:

El 46,5% de las mujeres no habían sido informadas en su lugar de trabajo sobre los riesgos de accidentarse o contraer una enfermedad profesional, frente al **29,9% de los hombres.**

De forma similar, un estudio evidenció que **56,1% de las mujeres y 43,9% de los hombres se consideraban mal informados** respecto a los riesgos de su puesto de trabajo.

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



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



En materia de capacitación, el Compendio de Normas de la SUSESO establece que esta comprende:

“Todas las acciones orientadas al desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias dirigidas a los trabajadores y empleadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

mediante una experiencia de aprendizaje, orientadas a ámbitos transversales o específicos, destinadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores en estas materias”.

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



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

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



Incluir el enfoque de género en todas las etapas del plan de formación: diagnóstico de necesidades, definición de requisitos, elaboración de contenidos, establecimiento de prioridades y calendarización.



Asegurar que tanto mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas reciban formación sobre los riesgos específicos de sus puestos y condiciones de trabajo, incluyendo al personal a tiempo parcial y a quienes trabajan mediante entidades empleadoras de servicios transitorios.



Identificar y abordar las posibles barreras de acceso a la capacitación que enfrentan las trabajadoras y las diversidades sexo genéricas.



Integrar transversalmente la temática de género y sexo en los contenidos de formación en prevención de riesgos laborales, considerando los efectos diferenciados de la exposición a factores de riesgo.



Abordar riesgos específicos como el acoso sexual, la doble presencia y la exposición a riesgos durante el embarazo y la lactancia materna.



Garantizar el acceso a la capacitación de todas las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad o duración del contrato, considerando que las mujeres tienen mayor representación en empleos a tiempo parcial.



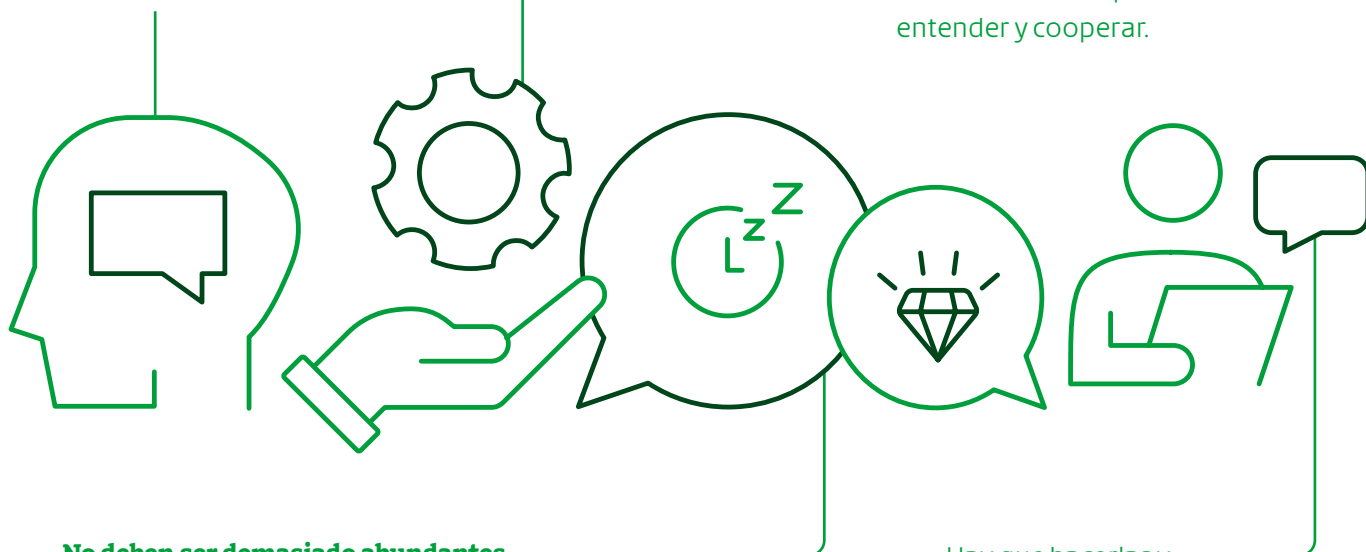
Incorporar indicadores de género en los instrumentos de evaluación y seguimiento de las actividades formativas.



Evitar en los cursos y materiales de formación la reproducción de estereotipos de género, empleando un lenguaje inclusivo y no sexista.

La formación, al igual que la información,
**no tienen sentido como prácticas
burocráticas vacías de contenido.**

Su sentido es capacitar,
dar herramientas para actuar,
entender y cooperar.



No deben ser demasiado abundantes,
para no marear y aburrir, **ni demasiado
escasas,** para no omitir lo importante.

Hay que hacerlas y
planificarlas **con sentido.**

Aquí se presenta una propuesta, que parte necesariamente
de un diagnóstico previo de cada entidad empleadora:



Si ya hay
un plan de capacitación



Si no hay
un plan formativo



1.

Si ya hay un plan de capacitación se debe comprobar que:



Se incluye la formación en **prevención de riesgos laborales**.



Se integra transversalmente **el género y el sexo en sus contenidos**.



Los contenidos son **teóricos y prácticos**.



Han participado, **sin excepción, todas las personas de la entidad empleadora**.



Los recursos utilizados **carecen de estereotipos de género**, se emplea un lenguaje inclusivo, no sexista.



Se han realizado en horario laboral o se ha optado por la compensación.



Se han analizado los resultados y se han tenido en cuenta las posibles propuestas realizadas por las personas participantes en la gestión preventiva.



Se han incluido **los riesgos de afectación específico** como el riesgo para la reproducción (tanto para mujeres como en hombres) el embarazo y la lactancia natural, la doble presencia y el acoso sexual.

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

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

2.

Si no hay un plan formativo se debe:

a) Definir los objetivos del plan



Sensibilizar sobre las desigualdades de género en el mercado de trabajo junto con las diferencias de sexo.



Dotar de conocimientos y herramientas para identificar riesgos y daños que puedan existir en las condiciones de trabajo existentes en los puestos de trabajo.



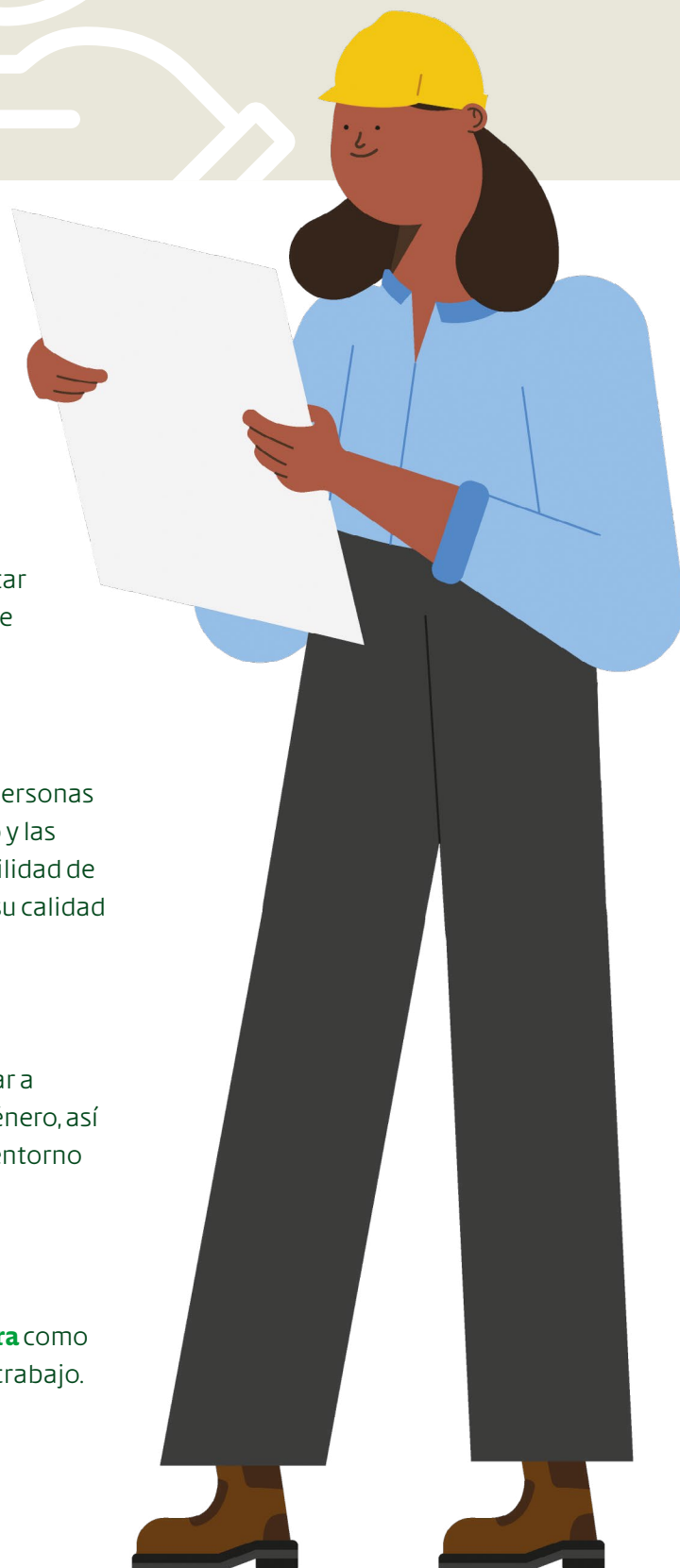
Mejorar la salud y seguridad: Al capacitar a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos de su puesto y las medidas de prevención necesarias, se reduce la probabilidad de accidentes y enfermedades profesionales, mejorando su calidad de vida y bienestar.



Prevenir la discriminación: La formación puede ayudar a identificar y prevenir el acoso sexual y la violencia de género, así como otras formas de discriminación, fomentando un entorno laboral respetuoso y digno.



Incentivar la participación de la población trabajadora como condición necesaria en la mejora de las condiciones de trabajo.



b) Identificar las personas destinatarias



Para que cada agente implicado en la prevención en la entidad empleadora pueda desempeñar bien su papel **debe contar con los conocimientos, las habilidades y las capacidades suficientes.**

Es recomendable que se comience por diseñar un plan de formación que de forma progresiva y continua favorezca la adquisición de dichas capacidades por parte de todo el personal. Según el papel que vaya a desarrollar cada cual necesitará una formación u otra.

c) Definir la metodología a usar



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



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

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

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



d) Propuestas para empezar

Colectivo

Personal directivo

Formación para



Capacitar a las personas con responsabilidad para detectar exposiciones a riesgos en sus equipos de trabajo e identificar posibles desigualdades.



Sensibilizar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños.



Ser capaces de integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial.

Duración



50 horas

modalidad presencial.

Contenidos

- 1 Conceptos: equidad, género y sexo.
- 2 La segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.
- 3 Normativa de referencia.
- 4 Condiciones de empleo de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.
- 5 Desigualdades en la exposición a riesgos, atención específica a los de la actividad concreta.
- 6 Desigualdades en los daños laborales.
- 7 La integración de la perspectiva de género en todas las actividades preventivas.



Colectivo

Personas trabajadoras

Formación para

Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños.



Dotar de herramientas para participar en las diferentes actividades preventivas.

Duración

7 horas modalidad presencial.

**Contenidos**

- 1 Conceptos de género y sexo.
- 2 Discriminación, acoso sexual y por razón de sexo.
- 3 Derechos y obligaciones.
- 4 Sensibilización sobre la participación en la gestión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Colectivo

Representación sindical

Formación para



Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades

en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños.



Ejercer los derechos de representación de los trabajadores y las trabajadoras

identificando desigualdades y situaciones discriminatorias, así como realizar propuestas.



Integrar el género

en su acción sindical.

Duración



50 horas

modalidad presencial.

Contenidos

- 1 Conceptos de género y sexo.
- 2 La segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.
- 3 Normativa de referencia.
- 4 Condiciones de empleo de mujeres y hombres.
- 5 Desigualdades en la exposición a riesgos, atención específica a los de la actividad específica.
- 6 Desigualdades en los daños laborales.
- 7 La integración de la perspectiva de género en todas las actividades preventivas.

Un ejemplo de capacitación:



OIT: Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas.

Instituto de Salud Pública: Guía de Formación en Ergonomía y Género para dirigentes sindicales.



Colectivo Comités Paritarios

Formación para



Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños.

Duración



50 horas
modalidad presencial.



Integrar la perspectiva de género en sus actuaciones como órgano de participación en la gestión preventiva.

Contenidos

- 1 Conceptos de género y sexo.
- 2 Discriminación y violencia en el ámbito laboral.
- 3 Metodologías de intervención sobre los riesgos laborales con perspectiva de género.



Colectivo

Personal técnico de PRL

Formación para



Sensibilizar y motivar sobre la existencia de desigualdades

en el mercado de trabajo con consecuencias en la exposición a riesgos y daños.



Conocer y proponer actuaciones, herramientas y medidas

capaces de identificar desigualdades de género y diferencias biológicas existentes en la dotación.



Prestar asesoramiento y apoyo

en la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones preventivas.

Duración



100 a 500 horas

(Diplomado)
modalidad presencial.

1.600 horas

(Magíster)
modalidad presencial.

Contenidos

Independientemente de la capacitación técnica en prevención de riesgos laborales sería necesario acreditar capacitación "superior" como magíster o al menos diplomado:

- 1 Teoría de género. Marco teórico y conceptual.
- 2 Trabajo y cuidados: la división sexual del trabajo y el estado de bienestar.
- 3 Igualdad y discriminación en el ámbito sociolaboral. Propuestas de medidas correctoras.
- 4 El marco normativo en el tratamiento de la igualdad de género en el ámbito estatal e internacional.
- 5 Metodología e investigación con perspectiva de género.
- 6 Género, ciudadanía y participación política.
- 7 Violencia de Género.
- 8 Las estrategias de igualdad en el ámbito laboral.
- 9 La transversalidad de género en el ámbito laboral.
- 10 Prevención de riesgos laborales y género.
- 11 Comunicación y género.
- 12 Mujeres, migraciones e interculturalidad.



Colectivo**Para todas las personas trabajadoras**

Ejemplo de curso específico sobre acoso sexual y por razón de sexo

Formación para

Sensibilizar para construir lugares de trabajo libres de discriminación y violencia.



Conocer las obligaciones y responsabilidades sobre la materia.



Capacitar para poder identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.



Conocer el protocolo de actuación acordado en el seno de la entidad empleadora.

Duración

7 horas
modalidad presencial.

Contenidos

- 1 La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2 Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- 3 Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- 4 Los efectos negativos para la propia organización.
- 5 La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- 6 La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 7 Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 8 Responsabilidades en las que puede incurrir la entidad empleadora y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- 9 Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.



Información con perspectiva de género

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

El Artículo 15 del Decreto Supremo N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que es obligación de las entidades empleadoras.

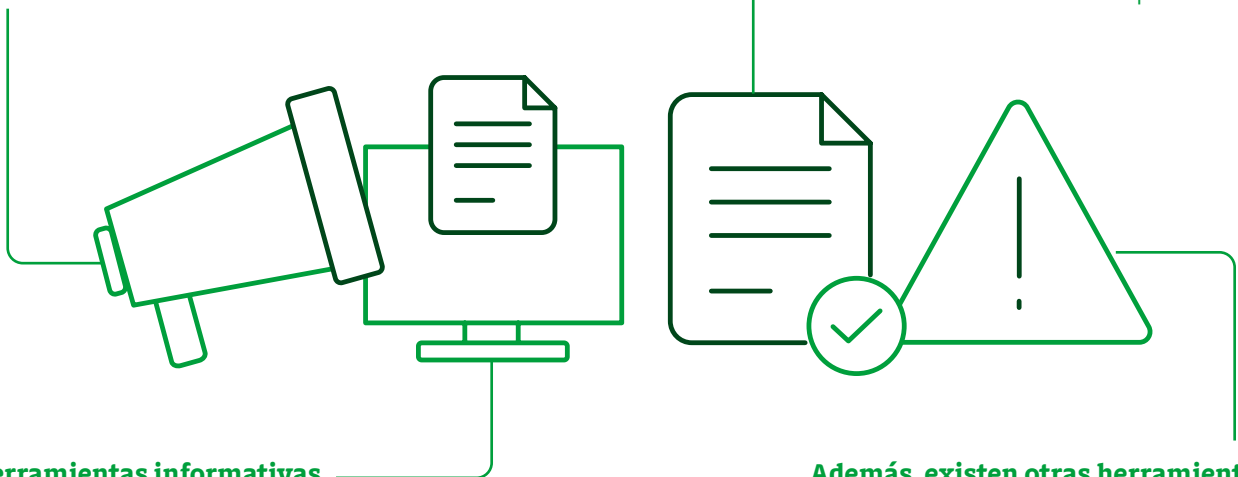
Garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores,

de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo”

Asimismo, esta información debe proporcionarse en cambios de puestos de trabajo o modificaciones en tecnologías, materiales o sustancias utilizadas. En virtud de esta disposición, la entrega de información debe incorporar la perspectiva de género.

Cuando informamos, damos a conocer algo, pero a pesar de ser un proceso unidireccional se persiguen objetivos concretos como esperar cambios de comportamiento de las personas que reciben la información.

Mediante una hoja informativa podemos poner ejemplos concretos, adaptados a las características de las entidades empleadoras.



Las herramientas informativas pueden servir para tratar aspectos concretos y reforzar aquellos trabajados en los cursos de formación.

Además, existen otras herramientas informativas con un valor preventivo y/o de protección ante la exposición a determinados riesgos, como la señalización.

b) ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la información?

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



Incluir los riesgos que afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y diferencias sexo genéricas, evitando el uso de fichas de riesgos estandarizadas.



Informar sobre la disponibilidad de EPI diferenciados según condiciones anatómicas y fisiológicas.



Asegurar que la información alcance a todas las personas trabajadoras, incluyendo quienes desempeñan labores fuera del centro de trabajo o presentan limitaciones horarias (turnos, jornada parcial, reducción de jornada).



Evitar en los mensajes e imágenes (material verbal, gráfico o audiovisual) **la reproducción de estereotipos de género**, asegurando un lenguaje no sexista.



Informar sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como sobre las tareas o condiciones de trabajo que puedan implicar riesgos según el sexo y/o del estado de salud de las personas trabajadoras.



Implementar campañas informativas para prevenir y detectar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razones de sexo, destacando el compromiso de la organización con la política de tolerancia cero u los protocolos de actuación correspondientes.



Para la transmisión de la información se utilizarán los medios habituales

a través de los cuales se presenta información entre las personas trabajadoras y la dirección.



Estos canales pueden ser formales,

como el correo electrónico, la intranet o los boletines internos, o informales, como las conversaciones cara a cara o el uso de aplicaciones de mensajería.



La señalización es un sistema de información complementaria que, aunque no es una

medida sustitutoria de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva ni de la formación e información de las personas trabajadoras, resulta eficaz cuando no ha sido posible eliminar los riesgos o reducirlos lo suficiente.



En este sentido, también hay que velar porque la señalización no sea sexista, excluya a la diversidad y utilizar una iconografía que incluya la pluralidad de cuerpos y edades y evite estereotipos de género y patrones estéticos normativos. Al mismo tiempo, **hay que utilizar un lenguaje no sexista en la cartelera.**





Con el fin de garantizar que las personas trabajadoras dispongan de información suficiente y adecuada sobre los riesgos que le afectan, es interesante plantear si aquellas que se alejan de los patrones estéticos normativos representados en la señalización se sienten interpeladas y aludidas por esta y si esta falta de representación puede suponer un factor de desprotección en algunos casos.

Con una iconografía neutra no hay posibilidades de interpretaciones.

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

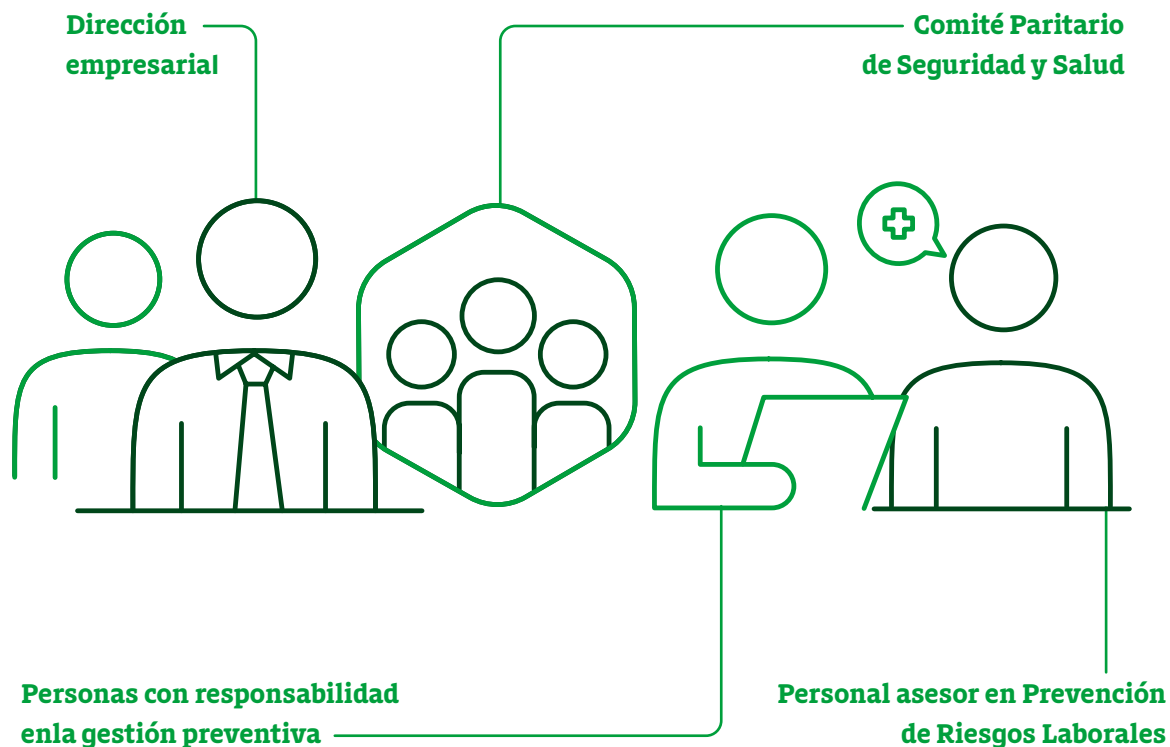
Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la información y capacitación en SST

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 información y capacitación en SST para asegurar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

b) Dirigido a



c) Bloques de información



**Cuestiones
generales**



**Contenidos de
la capacitación**



**Recursos y
metodología utilizada**



**Entidad
formativa**



Resultados

d) ¿Cómo utilizar esta herramienta?

Este cuestionario, a modo de listado de control, puede ayudar a realizar un diagnóstico de nuestro plan de formación en PRL para comprobar el grado de la incorporación de la perspectiva de género.

Se trata de ir verificando la existencia o no de las cuestiones que se plantean, buscar las posibles causas y determinar qué hacer en el caso de una posible carencia y/o deficiencia.



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



e) Condición ideal de uso

Completar la información en equipo

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



Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la información y capacitación en SST

Capacitación



Cuestiones generales	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Se incluye la prevención de riesgos laborales (PRL) en los planes de capacitación?				
2. ¿Están incluidos en los planes formativos de PRL todos los puestos de trabajo?				
3. ¿Se tienen datos de participación por sexo?				
4. ¿Existe capacitación específica sobre género y PRL?				
5. ¿Han participado, sin excepción, todas las personas de la entidad empleadora?				
6. ¿Hay diferencias de acceso a las actividades de capacitación y en la participación en estas actividades entre mujeres y hombres (debido a los horarios, modalidad)?				

Sobre los contenidos	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Se ha llevado alguna actividad de capacitación para sensibilizar a todas las personas de la plantilla respecto a las desigualdades de género en el mercado laboral y sus posibles consecuencias para la salud?				
2. ¿Se han incluido los riesgos de afectación específica (riesgos, daños y medidas preventivas)?				
3. ¿Se incluye la afectación diferenciada de los riesgos psicosociales?				
4. ¿Se incluyen la afectación diferenciada de los factores de riesgo ergonómico?				
5. ¿Se incluyen la exposición diferenciada de los riesgos higiénicos?				
6. ¿Se incluyen el acoso sexual y por razón de sexo?				
7. ¿Se incluyen los riesgos para la reproducción (tanto a mujeres como a hombres), el embarazo y la lactancia natural?				
8. ¿Se integra transversalmente las desigualdades de género?				
9. ¿Se integra transversalmente las diferencias de sexo?				

Sobre los recursos y la metodología de impartición	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Los recursos utilizados carecen de estereotipos de género?				
2. ¿Se emplea un lenguaje inclusivo, no sexista?				
3. ¿Los contenidos son teóricos y prácticos?				
4. ¿La capacitación tiene en cuenta la realidad y concreta de la entidad empleadora?				
5. ¿Se utiliza una metodología participativa que motive a las personas a compartir su experiencia en todo lo que conlleva el desarrollo de su trabajo relacionado con los contenidos de la formación?				
6. ¿Qué tipo de metodología se ha utilizado (¿on line, presencia, mixta... y motivos?)				
7. En la elección de la metodología presencial ¿se ha tenido en cuenta que mujeres y hombres tienen una exposición diferenciada al conflicto trabajo-vida?				
8. La capacitación presencial ¿se realiza en las instalaciones del centro de trabajo?				

Sobre la entidad/personas que capacitan	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Tienen formación/experiencia suficiente y adecuada sobre género y prevención de riesgos laborales?				
2. ¿Tienen formación/experiencia sobre metodologías participativas?				
3. ¿Conocen la entidad empleadora, su sistema de producción, la distribución de mujeres y hombres en sus puestos de trabajo, la evaluación de riesgos de estos y las medidas preventivas, así como sus condiciones de empleo?				

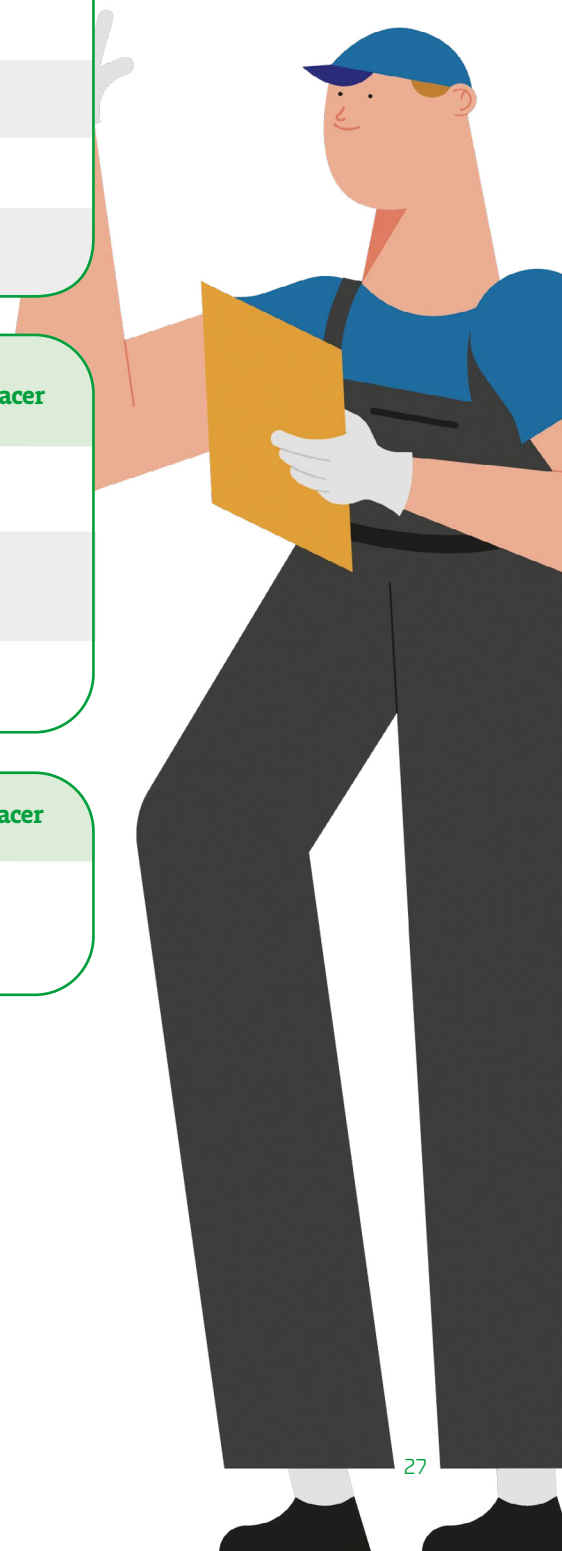
Sobre los resultados	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Se han evaluado los resultados y el impacto de cada actividad de capacitación?				
2. ¿Se han tenido en cuenta las posibles propuestas realizadas por las personas participantes en el día a día de la gestión preventiva?				
3. En su caso ¿Se tienen en cuenta las posibles dificultades de acceso de las trabajadoras para las actividades de capacitación futuras?				

Información

Contenido de campañas informativas	Sí	No	Qué hacer
1. Desigualdades de género y diferencias de sexo			
2. Espacios laborales libres de violencia de género			
3. Acoso sexual y por razón de sexo			
4. Equipos de protección individual diferenciados			
5. Riesgos por puesto de trabajo y medidas preventivas			
6. Indicar otras temáticas si se diera el caso			

Sobre los recursos utilizados (cartelería, folletos, fichas...)	Sí	No	Qué hacer
1. El lenguaje utilizado es inclusivo			
2. Se evitan mensajes e imágenes que reproducen estereotipos de género			
3. Se evitan fichas de riesgos estandarizadas			

Sobre las personas destinatarias	Sí	No	Qué hacer
1. El alcance se dirige a todas las personas, ya presten su servicio fuera o dentro del centro de trabajo, independientemente del tipo de contrato o jornada			





Referencias bibliográficas usadas en esta guía

Foment del Treball Nacional. (2021). Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>

Generalitat de Catalunya. (s. f.). Senyalització inclusiva de seguretat i salut laboral. https://treball.gencat.cat/web/content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/05_-_promocio_i_campanyes/altres/Dossier-Senyalitzacio-inclusiva-de-seguretat-i-salut-laboral.pdf

Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral. (2011). Primera encuesta Nacional de condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 20029-2010). https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf

Instituto de Salud Pública de Chile. (2024). Guía de formación en ergonomía y género para dirigentes sindicales. Primera versión 2014. <https://www.ispch.gob.cl/sites/default/files/D022-PR-500-02-001%20Guia%20de%20formacion%20en%20ergonomia%20y%20genero%20para%20dirigentes%20sindicales.pdf>

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

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024).

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf

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

SerPrA. (2024). La perspectiva de género en la práctica profesional de la prevención de riesgos laborales. <https://sepra.coop/wp-content/uploads/2025/10/SALUD-LABORAL-CON-PERSPECTIVA-v2-1.pdf>

Superintendencia de Seguridad Social. (2018). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>



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.