

Guía I

Política de 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 I

Política de 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.

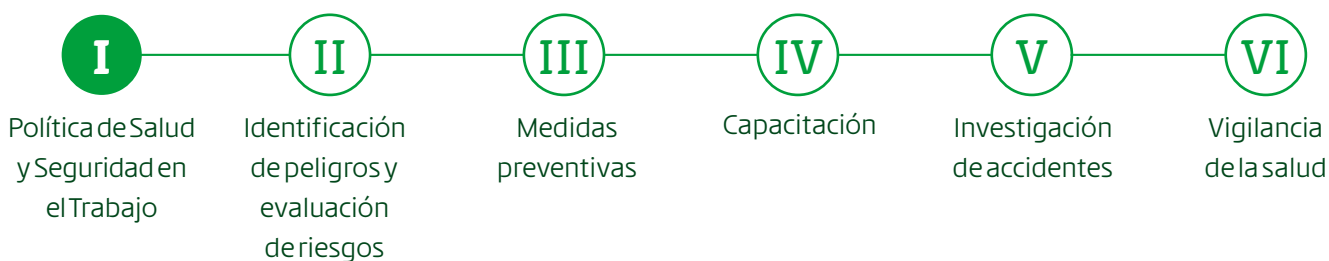
Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

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 política de SST.

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 política de SST?

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

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

Cuando dicha política no considera las diferencias por sexo y género en las condiciones laborales, corre el riesgo de perpetuar desigualdades estructurales y de invisibilizar riesgos específicos.



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

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

1. Diagnóstico previo

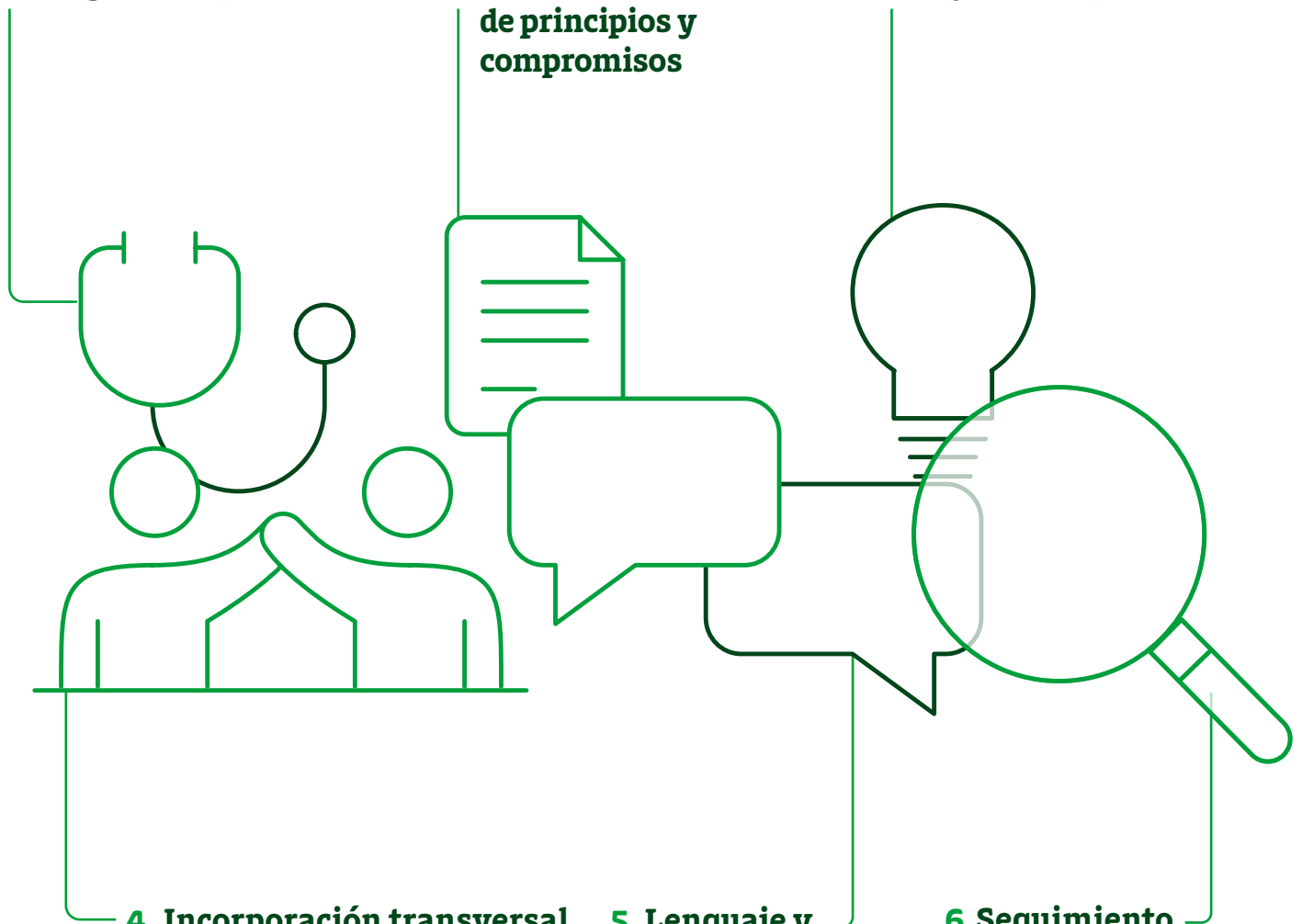
2. Declaración de principios y compromisos

3. Objetivos específicos

4. Incorporación transversal del enfoque de género

5. Lenguaje y representación

6. Seguimiento y actualización



1.

Diagnóstico previo

Antes de redactar o actualizar una política de SST con enfoque de género, es necesario realizar un diagnóstico que identifique las desigualdades existentes en la organización.

Este paso proporciona evidencia concreta para sustentar las medidas diferenciadas y responde a una exigencia tanto técnica como normativa.

a) Revisión del marco normativo vigente

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

**Ley 21.643**

Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia investigación, prevención y sanción del acoso laboral, sexual o de la violencia en el trabajo.

**Decreto Supremo N° 44 (2024)**

que promueve una gestión preventiva con enfoque de género como parte del trabajo decente.



Protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud de Chile (MINSAL) sobre riesgos ambientales y salud de las personas trabajadoras.

**Código del Trabajo**

artículo 184.

**PNSST 2024-2028**

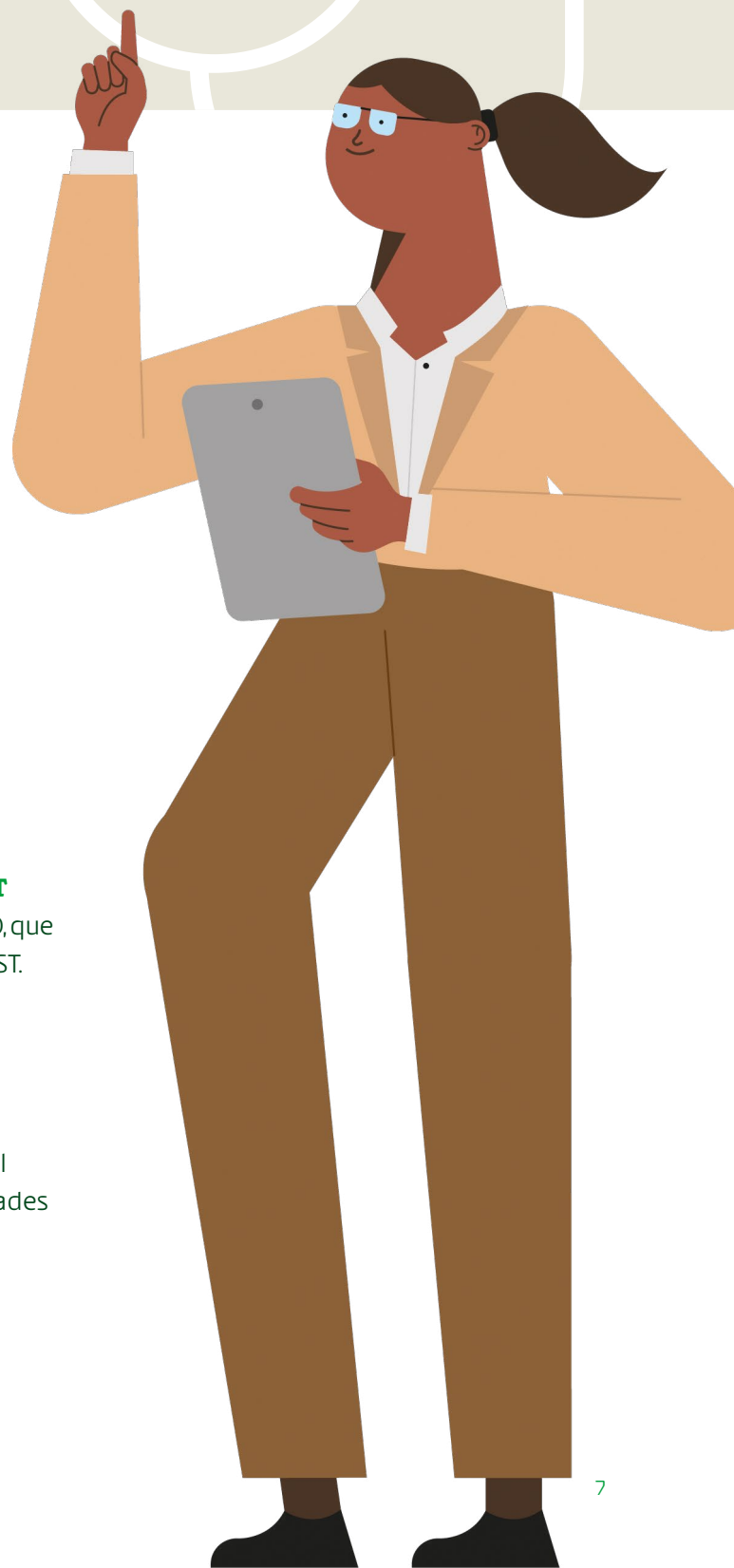
Ámbito de Acción I y Compromiso A.5.

**Convenios de la OIT**

N°155, N°187 y N°190, que exigen políticas de SST.

**Ley N° 16.744**

sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



Es necesario realizar un diagnóstico
que identifique las desigualdades
existentes en la organización.

b) Detección de brechas en las prácticas preventivas

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



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



Subregistro de enfermedades profesionales en sectores altamente feminizados y precarizados.



Baja participación de mujeres en comités paritarios y en cargos de liderazgo en prevención.



c) Aplicación de instrumentos sensibles al género

La evaluación debe considerar:



Diferencias fisiológicas y antropométricas (estatura, fuerza, metabolismo hormonal).



Factores organizacionales (doble presencia, tareas repetitivas, subvaloración de ciertos riesgos).



Condiciones sociales y contractuales (jornadas parciales, informalidad, multitareas).

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

d) Participación activa de las personas trabajadoras

Es clave asegurar que:



Mujeres, hombres y otras identidades de género así como de personas de distintos rangos etarios, estamentos jerárquicos y niveles de antigüedad laboral participen del diagnóstico y definan prioridades preventivas.



Existan espacios accesibles y seguros para compartir experiencias y propuestas, especialmente en sectores feminizados o con alta rotación (como limpieza, cuidados y comercio).

Incorporar la perspectiva de género desde el diagnóstico inicial permite diseñar políticas de SST ancladas en realidades diversas, y no en supuestos.

“Una prevención sin perspectiva de género puede ser en sí misma un riesgo”

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

2.

Declaración de principios y compromisos

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

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

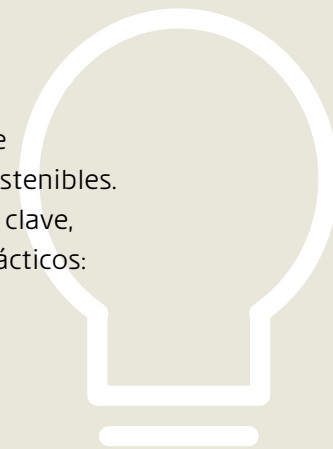
Estas declaraciones deben estar acompañadas de mecanismos concretos de implementación y seguimiento, que aseguren la coherencia entre el compromiso declarado y la práctica organizacional cotidiana.



3.

Objetivos específicos

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



a) Incluir la variable sexo/género en todas las etapas del ciclo preventivo

Este objetivo implica considerar tanto las diferencias biológicas (sexo) como las construcciones sociales y culturales (género) que afectan las condiciones y experiencias laborales de mujeres, hombres y otras identidades de género.

Cuando se habla de sexo, se abordan, por ejemplo, diferencias fisiológicas o antropométricas (como estatura, fuerza muscular, metabolismo hormonal), que requieren adaptar equipos de protección personal (EPP), evaluaciones ergonómicas y análisis de riesgo físico o químico según el cuerpo de quien realiza la tarea.

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

Participación diferenciada

Las mujeres y otras diversidades sexo genéricas suelen tener menor representación en comités paritarios o diagnósticos, lo que invisibiliza su experiencia y necesidades en la gestión preventiva.

Organización del trabajo

Se analizan fenómenos como la “doble presencia”, donde las mujeres enfrentan simultáneamente demandas laborales y de cuidados, generando sobrecarga y estrés crónico.

Condiciones contractuales y sociales

El enfoque de género identifica la precariedad, la informalidad o los horarios incompatibles como factores de riesgo psicosocial con impacto diferenciado, especialmente en sectores feminizados.

Acoso y violencia en el trabajo

Se incluyen protocolos preventivos y de atención frente a acoso laboral, sexual o por razón de género y la violencia en el trabajo, integrando canales confidenciales y formación en consentimiento y equidad.

Formación y comunicación

Se promueve un lenguaje inclusivo y materiales preventivos no sexistas, que eviten reforzar estereotipos, por ejemplo, asociar a mujeres con labores de apoyo y a hombres con funciones técnicas o de mando.

Seguimiento y mejora continua

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

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

b) Asegurar una participación equitativa en instancias preventivas y formativas

La representación de trabajadoras en comités paritarios, diagnósticos de riesgo y actividades formativas es fundamental para integrar sus experiencias y necesidades en la gestión preventiva.

La política debe contemplar mecanismos facilitadores, como:



Programar reuniones en horarios compatibles con responsabilidades de cuidado.



Garantizar cupos equitativos en actividades de capacitación.



Promover la postulación de mujeres a cargos de liderazgo en prevención.



c) Mejorar las condiciones laborales a partir de las desigualdades identificadas

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



Redistribuir tareas con alta carga física.



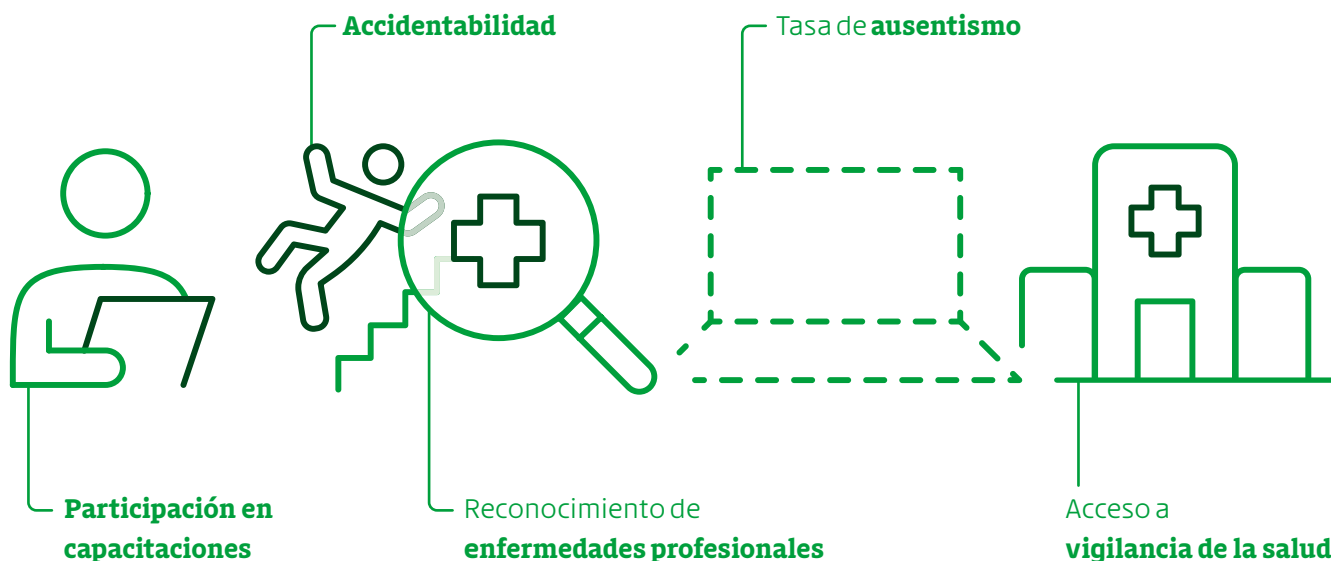
Implementar protocolos de prevención y atención ante situaciones de acoso.



Rediseñar puestos con tareas repetitivas que afectan principalmente a mujeres.

d) Fortalecer el monitoreo de indicadores desagregados por sexo (OSALAN, 2019).

El seguimiento de la política requiere contar con sistemas de información que recojan y analicen datos desagregados por sexo y género, incluyendo:



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

4.

Incorporación transversal del enfoque de género

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

Esta integración requiere la adaptación de los siguientes elementos clave:

a) Herramientas de evaluación de riesgos

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



Diferencias fisiológicas y antropométricas (como fuerza, talla o composición corporal).



Condiciones laborales específicas (doble presencia, carga mental, tareas repetitivas).



Realidades sociales y contractuales de mujeres y otras identidades de género.

Entendiendo que este último punto influye directamente en la exposición a riesgos laborales y en el acceso a medidas de protección. Por ejemplo, las personas trans, no binarias y de género diverso suelen estar sobrerrepresentadas en trabajos informales, con menor estabilidad contractual y escasa cobertura preventiva, lo que incrementa su vulnerabilidad. Además, enfrentan con mayor frecuencia situaciones de discriminación, acoso, violencia o exclusión en espacios laborales, lo cual constituye un riesgo psicosocial relevante

que debe ser abordado mediante protocolos específicos. También es importante asegurar que los sistemas de vigilancia de la salud laboral, las capacitaciones y los EPP reconozcan y se adapten a la diversidad corporal y de identidad de género, evitando prácticas que refuercen el modelo del "trabajador estándar" masculino o cisgénero. De este modo, se avanza hacia una gestión preventiva verdaderamente inclusiva y coherente con los principios de equidad y no discriminación establecidos en la normativa vigente.

b) Protocolos de actuación frente al acoso

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



Medidas preventivas claras.



Canales confidenciales y accesibles de denuncia.



Mecanismos de protección, reparación y seguimiento.



Formación obligatoria a liderazgos, comités paritarios y equipos técnicos sobre consentimiento, acoso, discriminación y enfoque de género.

c) Información y formación con enfoque de género

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

d) Selección y uso de EPP con adecuación morfológica

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



Instruir a las áreas de compras y prevención a **considerar criterios de ajuste morfológico.**



Asegurar que las pruebas de ajuste de EPP **incluyan a mujeres y a una muestra representativa de cuerpos diversos.**

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



5.

Lenguaje y representación

El lenguaje es una herramienta poderosa que no solo comunica, sino que también construye realidades y configura culturas organizacionales. El uso de lenguaje sexista, androcéntrico o excluyente en documentos institucionales, protocolos, materiales informativos o formativos puede perpetuar sesgos, invisibilizar a mujeres y disidencias, y reproducir estereotipos de género que impactan negativamente en la comunicación y en la eficacia de las acciones preventivas.

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

a) Redacción con lenguaje inclusivo y no sexista

Debe evitarse el uso del masculino genérico como norma. Se recomienda utilizar:



Expresiones inclusivas como “las y los trabajadores”, “el personal”, “la dotación”, “quienes ocupan cargos directivos”.



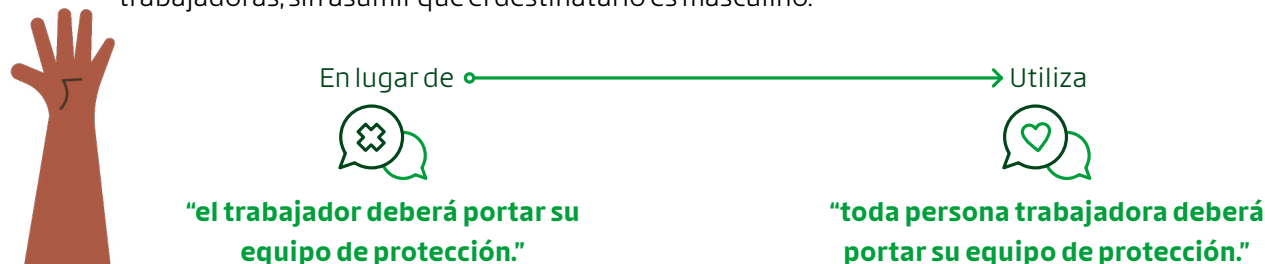
Formulaciones que no refuercen estereotipos, por ejemplo, evitar asociar a las mujeres con roles asistenciales y a los hombres con funciones técnicas o de toma de decisiones.

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



b) Formulación inclusiva de mensajes preventivos

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



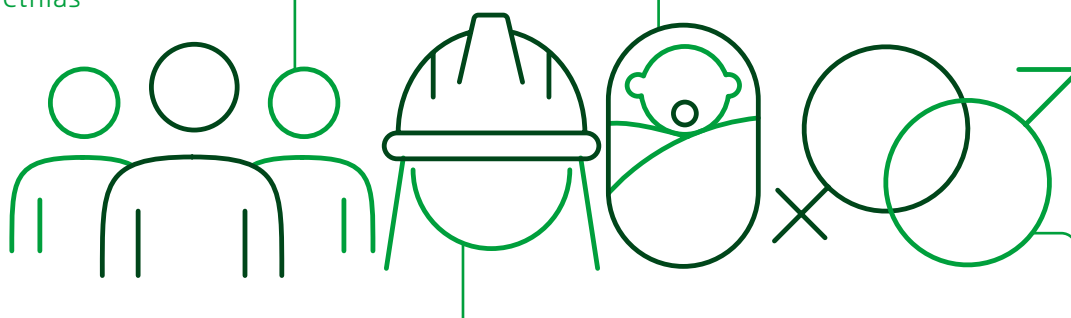
Esto contribuye a generar un entorno más acogedor, equitativo y comprensible para toda la fuerza laboral.

c) Representación visual de la diversidad

Las imágenes utilizadas en campañas, materiales de capacitación, manuales, señalética y presentaciones deben reflejar la diversidad real de las personas trabajadoras, incluyendo:

Diferentes géneros, edades, corporalidades, capacidades físicas y etnias

Hombres en tareas de cuidado o atención



Mujeres en funciones operativas o técnicas

Personas no binarias o con expresiones de género diversas, cuando sea pertinente

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

d) Eliminación de estereotipos visuales

Las representaciones gráficas deben romper con la imagen tradicional del "trabajador estándar" (varón con casco y overol), incluyendo imágenes que:



Visibilicen a mujeres y hombres en una variedad de roles.



Eviten la sexualización del cuerpo femenino.



Reemplacen ilustraciones estereotipadas por otras más realistas, respetuosas e inclusivas.

Un lenguaje inclusivo no solo mejora la comunicación

interna y externa, también actúa como instrumento preventivo.

Cuando las personas se sienten reconocidas en los mensajes, es más probable que los interioricen, los comprendan y los apliquen eficazmente en su entorno laboral.



6.

Seguimiento y actualización

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

Para ello se recomienda considerar las siguientes acciones:

a) Definir responsables y mecanismos claros de seguimiento

La implementación de la política debe contar con responsables claramente identificados, como el Departamento de Prevención de Riesgos, la Unidad de Género o el Comité Paritario. Estos actores deben:



Coordinar y supervisar

la ejecución de acciones.



Evaluar los avances

en los objetivos establecidos.



Informar periódicamente

a la alta dirección y a toda la dotación.

Impulsar instancias de seguimiento participativo, como mesas de trabajo paritarias o comisiones técnicas mixtas.

b) Establecer indicadores de seguimiento

Es fundamental contar con indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir los resultados alcanzados. Algunos ejemplos útiles incluyen:



Porcentaje de mujeres
capacitadas en prevención.



Proporción de EPP
adquiridos con criterios
de adecuación morfológica.



**Número de evaluaciones
de riesgo** diferenciadas por
sexo/género.



**Nivel de satisfacción de las personas
trabajadoras** con las medidas
preventivas implementadas.



Existencia y aplicación de protocolos
contra el acoso laboral, acoso sexual y
violencia en el trabajo.

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



c) Realizar evaluaciones periódicas de impacto

Se recomienda efectuar evaluaciones integrales al menos cada dos años, o bien cuando ocurran cambios significativos en la organización, tales como:



Reestructuraciones



Incorporación de
nuevas tecnologías



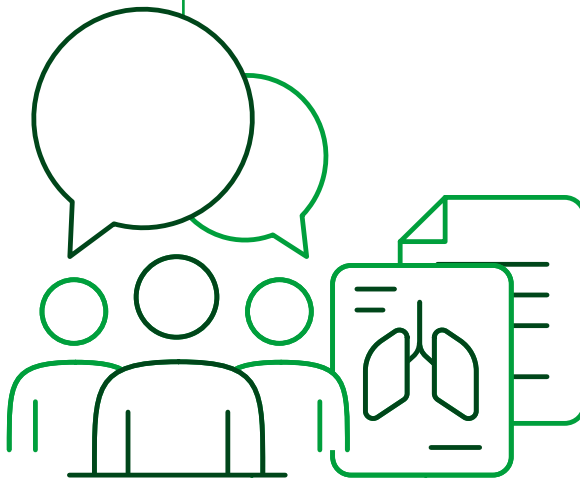
Modificaciones en
la composición de
la fuerza laboral



Cambios
normativos

Estas evaluaciones deben incorporar:

Opiniones de trabajadoras
y trabajadores



Espacios participativos para
retroalimentar el proceso

Evidencia proveniente de registros
de salud, encuestas internas,
auditorías preventivas



d) Actualizar contenidos y ajustar estrategia

Los aprendizajes derivados del monitoreo y la evaluación deben traducirse en acciones concretas de mejora. Esto puede incluir:



Revisión y actualización de protocolos preventivos.



Redefinición de objetivos específicos.



Incorporación de nuevas herramientas o enfoques.



Refuerzo en la formación y comunicación interna.

La mejora continua es el principio rector que asegura que la política mantenga su pertinencia, eficacia y equidad.



¿Cómo empezar?

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



Elaborar un diagnóstico participativo

que identifique brechas, desigualdades y oportunidades de mejora.



Revisar y adaptar la política vigente, asegurando que incorpore principios, objetivos y acciones con perspectiva de género.



Difundir internamente el nuevo enfoque e implementar procesos de capacitación dirigidos especialmente a quienes ejercen funciones en gestión preventiva.

Una política con enfoque de género no debe quedar aislada del resto de los instrumentos de gestión.

Debe integrarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en los protocolos de prevención, y en los planes de formación y evaluación de riesgos. Solo así se logra un abordaje coherente, efectivo y justo en la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

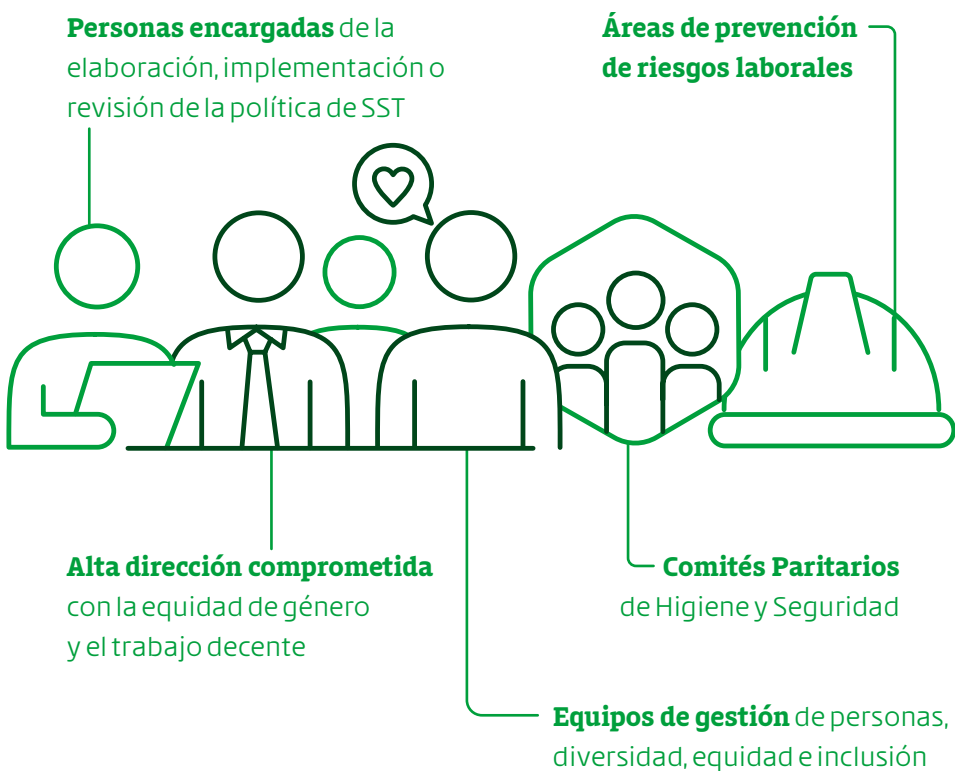
Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la política de SST

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 política de SST para asegurar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

b) Dirigido a



c) Componentes de la Política

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



Declaración de **principios y compromisos institucionales.**



Diagnóstico de **brechas estructurales y análisis situacional.**



Seguimiento, evaluación y actualización continua.



Lenguaje, comunicación y visualidad inclusiva.



Participación y representación diversa **en la gestión preventiva.**



Inclusión de mecanismos **contra el acoso y la violencia.**



Objetivos y acciones específicas con **enfoque de género.**



Adaptación de **herramientas, protocolos, capacitaciones y EPP.**

d) ¿Cómo utilizar esta herramienta?

Este cuestionario debe ser aplicado como una herramienta de autodiagnóstico

para revisar si la política de SST de la entidad empleadora incorpora de manera efectiva la perspectiva de género.

Cada ítem debe ser analizado desde la evidencia disponible y desde la experiencia de los equipos responsables, considerando no solo la existencia formal de documentos, sino también su implementación real.



Se recomienda realizar este proceso de **manera participativa**.

e) Condiciones de uso

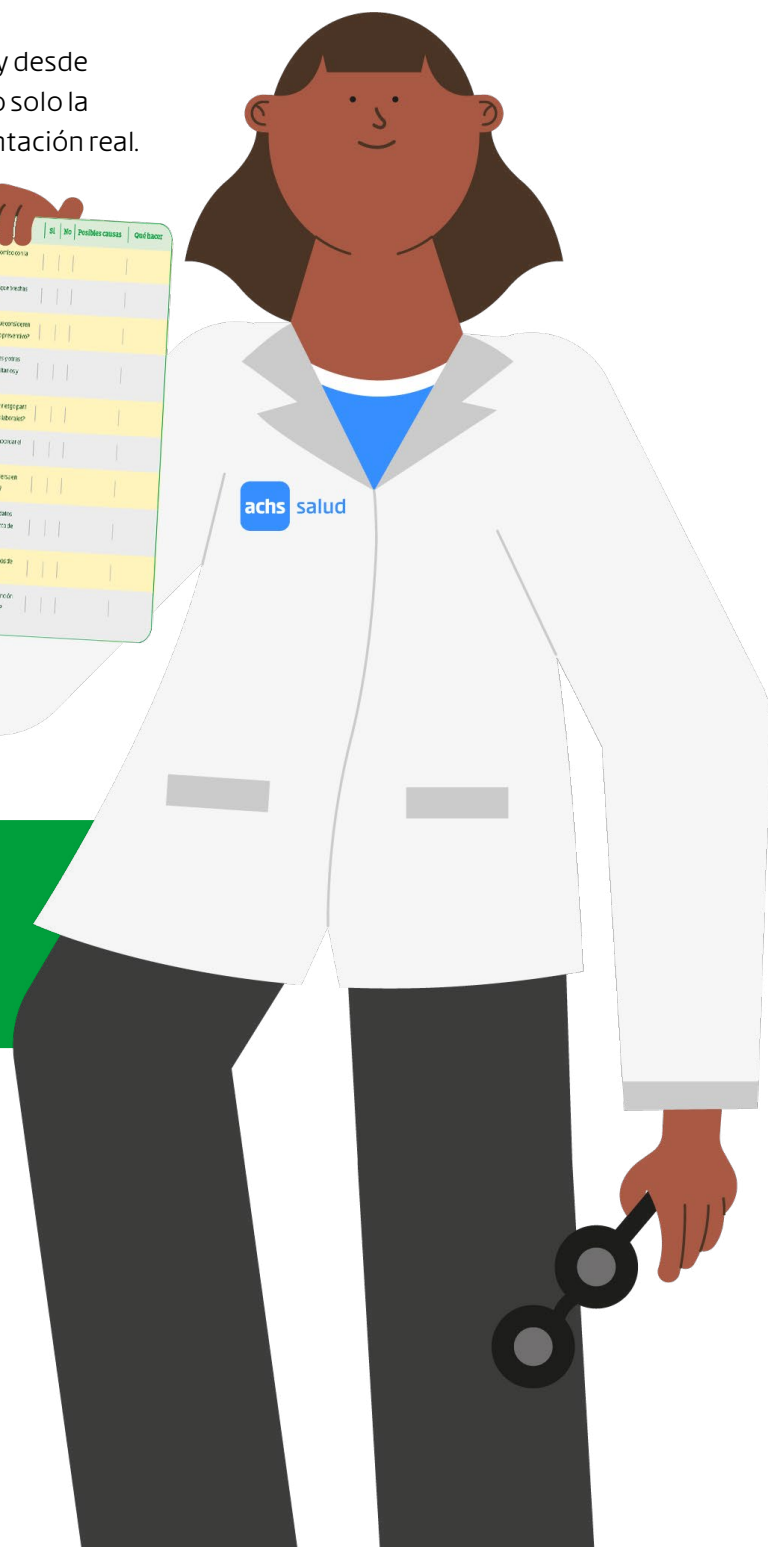
Esta herramienta puede utilizarse en procesos de mejora continua, diagnóstico institucional o auditoría interna.

Para mayor efectividad, se sugiere aplicarla en conjunto con representantes de distintos estamentos, géneros y niveles jerárquicos de la organización.



Forma parte del enfoque promovido por el DS N° 44, la Política Nacional de SST 2024–2028 y las recomendaciones internacionales en igualdad de género y trabajo decente.

Pregunta de Verificación	SI	NO	Problemas causados	Qué hacer
1. ¿La política de SST incluye la perspectiva de género en su alcance y objetivos?				
2. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los trabajadores y representantes en la gestión de SST?				
3. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				
4. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				
5. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				
6. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				
7. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				
8. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				
9. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				
10. ¿Se han establecido mecanismos para la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de SST?				



Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la política de SST

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



Referencias bibliográficas usadas en esta guía

Comisiones Obreras (CCOO). (2021). Mirada de género en la identificación de riesgos. Revisión bibliográfica. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2021/12/mirada-de-genero-identificacion-de-riesgos.pdf>

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

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

Larrieta-Rubín De Celis, I., Fernández De Bobadilla-Güémez, S., Alonso-Almeida, M. D. M., & Velasco-Balmaseda, E. (2017). Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. Safety Science, 91, 61–70. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.019>

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

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

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

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo. (2002). DFL 1, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/2erv4>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (1968). Ley 16.744, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/24k96>

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

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



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