

MUJERES y SALUD LABORAL

EL
TELETRABAJO
CON MIRADA
DE GÉNERO

**MUJERES Y SALUD LABORAL:
EL TELETRABAJO
CON MIRADA DE GÉNERO**

es un producto del trabajo conjunto entre
la Gerencia de Gestión del Conocimiento
de Mutual Seguridad CChC y el
Instituto de Sindical de Trabajo,
Ambiente y Salud (ISTAS)

Santiago de Chile
1ª Edición, marzo 2021
I.S.B.N.: 978-956-7118-22-9





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	07
CAPÍTULO 1.	
CONCEPTO DE TELETRABAJO	09
Contexto reciente del teletrabajo en Chile.	13
Obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud.	24
Obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores en materia de seguridad y salud en el ejercicio del teletrabajo.	30
Procedimiento para la implementación del teletrabajo.	31
Identificar y evaluar.	31
Adoptar e implementar medidas preventivas y correctivas..	32
Informar sobre los riesgos y las medidas preventivas.	33
Capacitar.	34
Proporcionar.	35
Evaluar.	36
Registrar.	37
Bibliografía.	39

CAPÍTULO 2.**LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.
ORIGEN DE DESIGUALDADES****41**

En la fuerza de trabajo.	43
Condiciones de empleo.	46
Segregación horizontal.	48
Segregación vertical.	50
Exposiciones y daños con desigualdad.	53
Los accidentes del trabajo (AT).	53
Las enfermedades profesionales (EP).	54
Distribución de hombres y mujeres en el teletrabajo.	57
Bibliografía.	63

CAPÍTULO 3.**LOS RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO
EN EL TELETRABAJO****65**

Violencia de género.	70
Violencia de género en el trabajo.	74
Género y la ergonomía del teletrabajo.	78
Los factores psicosociales del teletrabajo.	84
El conflicto trabajo-vida.	85
La desigualdad en otros factores psicosociales.	92
Bibliografía.	98

CAPÍTULO 4.

PLANIFICAR EL TELETRABAJO CON MIRADA DE GÉNERO

101

Enfoque de género en la planificación del teletrabajo.

107

Vamos a teletrabajar.

107

¿Por dónde empezar?

109

Diseño del plan.

110

Y si probamos...

113

Seguimos avanzando.

113

La gestión de la prevención de riesgos laborales del teletrabajo y la igualdad.

115

Las actividades en igualdad.

115

Las actividades preventivas.

118

Para concluir.

125

Bibliografía.

128

Anexo 1.

Herramienta de autoevaluación Mutua
de Seguridad.

130

Anexo 2.

Preguntas sugeridas para abordar la
temática de género en la autoevaluación.

139



PRESENTACIÓN

Hace cuatro años, Mutua de Seguridad CChC, a través de su Gerencia de Gestión del Conocimiento en conjunto con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), realizó la publicación del primer número de su serie “Mujeres y Salud Laboral”, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género a la práctica habitual de la prevención de los riesgos laborales al interior de las empresas.

Desde el 2018, hemos publicado anualmente un nuevo número de esta serie, profundizando en temáticas de la seguridad y salud en el trabajo, desde la perspectiva de género. En este sentido, los dos primeros números de esta serie denominados: “Una Guía para incorporar el enfoque de género” y “Una Guía para la acción”, abordaron conceptos generales acerca de las diferencias en los tipos de exposición y por ende en los efectos en la salud que sufren trabajadoras y trabajadores y que se explican en gran medida por las diferencias de género, además, de entregar recomendaciones prácticas para detectar, diagnosticar y controlar estos riesgos bajo esta perspectiva.

En marzo del año 2020, se lanzó el tercer número de la serie, titulado “La gestión de los riesgos psicosociales desde el enfoque de género”, toda vez que debido a los cambios en el empleo y en el trabajo, sumado a la segregación tanto horizontal como vertical con que las mujeres se insertan en el mundo laboral, los riesgos psicosociales son cada vez más

prevalentes y generan la principal causa de enfermedad profesional, con rostro de mujer.

Este año, considerando que la pandemia provocada por el COVID 19, obligó a muchas empresas a adoptar el teletrabajo para continuar con sus operaciones, y que probablemente muchas de ellas mantendrán esta modalidad de trabajo a futuro, nos pareció relevante desarrollar el presente número de nuestra serie, que denominamos “El teletrabajo con mirada de género”.

Reconocemos que si bien, el teletrabajo genera muchos beneficios para las partes involucradas, también puede presentar riesgos para la seguridad y salud en el trabajo especialmente de las trabajadoras, debido en gran medida a la división sexual del trabajo, ya que muchas mujeres siguen estando a cargo de las labores domésticas y de cuidado, con la consecuente sobrecarga que eso implica, siendo este uno de muchos otros aspectos a considerar a la hora de realizar teletrabajo. Por lo anterior, resulta fundamental desarrollar todos los esfuerzos para alcanzar las mejores condiciones que aseguren un trabajo decente para todas y todos.

Esperamos que este nuevo número de nuestra serie “Mujeres y Salud laboral”, así como los anteriores, sean de utilidad tanto para nuestras empresas adherentes, como para profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, comités paritarios, y todas y todos quienes buscan generar estrategias de prevención de riesgos con mirada de género.

CONCEPTO DE TELETRABAJO

1



“Los beneficios para los trabajadores van desde desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, que incluyen una mayor capacidad de conciliar las responsabilidades profesionales y de cuidado, además de un mayor número de oportunidades de trabajo”.

“Los empleadores pueden beneficiarse de un aumento de la productividad, menores gastos generales, y del acceso a una fuerza de trabajo más amplia, diversa, motivada y capacitada”.

“Para los gobiernos, el teletrabajo podría ser una estrategia para hacer frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover oportunidades de trabajo incluyentes para todos”.

Foro de diálogo mundial organizado por la OIT en Ginebra, del 24 al 26 de octubre de 2016.



Las ventajas y oportunidades que ofrece el teletrabajo han sido estudiadas e investigadas de forma más intensa en los últimos años. Con la crisis generada por la pandemia de Covid-19 se ha evidenciado el impacto negativo que pueden tener unas condiciones de teletrabajo inadecuadas sobre la salud de la población trabajadora. Pero también se han puesto de manifiesto las desigualdades entre mujeres y hombres que genera esta forma de organizar el trabajo, desigualdades estrechamente relacionadas con la división sexual del trabajo.

Un estudio desarrollado en el año 2006 mostraba que solo el 25% de las empresas que formaban parte de la Asociación Chilena de empresas de Tecnologías de Información (ACTI) utilizaban teletrabajo. Esta cifra es muy baja considerando que estas empresas son líderes en tecnologías, y claramente esta modalidad podría tener un impacto mayor. Se plantea que el desconocimiento de los beneficios de esta modalidad, además de la cultura organizacional y el estilo de control y supervisión basados en la desconfianza, influyen negativamente en la adopción de esta modalidad en nuestro país. Debieron transcurrir 14 años desde ese estudio para una normativa regular el teletrabajo.

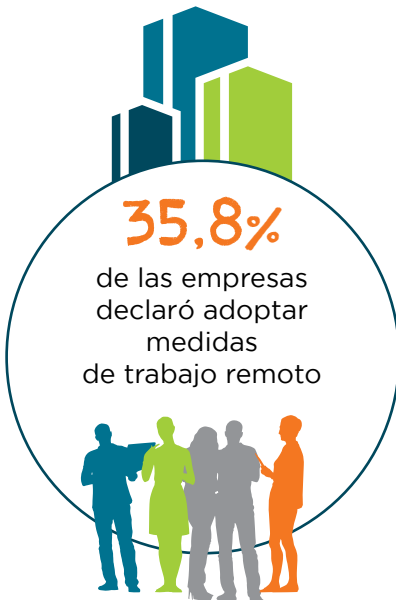


En este capítulo vamos a centrar el ámbito de actuación de esta guía en el teletrabajo, cuya regulación viene recogida en la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, y el Reglamento del art. 152 del Código del Trabajo, que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios a distancia o teletrabajo de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744. En base a estas disposiciones iremos anticipando algunos determinantes sobre las desigualdades de género que serán trabajados en profundidad en capítulos posteriores.

Contexto reciente del teletrabajo en Chile

A continuación se muestran algunos resultados de la encuesta elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en su Boletín complementario N°2: remuneraciones y costo de la mano de obra, que permiten mostrar una radiografía del teletrabajo en el segundo semestre de 2020 en Chile. Lamentablemente no se muestran resultados diferenciados por sexo.

Del total de modalidades de trabajo estudiadas en la encuesta, el trabajo remoto desde casa, trabajo a distancia o teletrabajo se constituye como una de las acciones más implementadas a nivel de empresas y la de mayor cobertura en trabajadores.



En julio de 2020, **el 35,8% de las empresas** declaró haber adoptado medidas de trabajo remoto a distancia, alcanzando con estas al **27,7% de la población trabajadora** de las empresas formales en Chile: prácticamente una de cada cuatro personas de las empresas formales a nivel país se encontraba trabajando de manera remota o a distancia. El porcentaje de empresas

que implementó esta medida aumentó en 6,0 puntos porcentuales (pp.) desde abril del mismo año (29,8%).

Los sectores en los cuales el porcentaje de trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo fue más alto en el mes de julio son enseñanza (74,4%), información y comunicaciones (67,3%), actividades financieras y de seguros (55,9%) y suministro de electricidad y gas (50,2%). En estos cuatro sectores, más de la mitad de los trabajadores se encontraban realizando sus labores a distancia o desde sus domicilios.

Por el contrario, los sectores en los cuales las medidas de trabajo a distancia concentraron el menor porcentaje de trabajadores en julio de 2020 fueron salud y asistencia social, construcción y alojamiento y servicios de comidas.



Si analizamos los datos según el **tamaño** de las empresas, las diferencias en la implementación de modalidades de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto son importantes. En julio:

- Las pequeñas empresas son las que en menor proporción implementaron estas medidas (31,4%),
- Les siguen las medianas (62,4%),
- Y por último las grandes (73,0%), donde aproximadamente tres de cada cuatro empresas registran tener trabajadores realizando su trabajo a distancia.

Esta tendencia se modificó levemente en el período analizado, principalmente por el aumento del porcentaje de pequeñas empresas con trabajadores suspendidos. En abril, las grandes empresas casi triplicaban a las pequeñas, en tanto en julio solamente las duplicaban. En julio, el porcentaje de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo fue superior para las empresas medianas, en las que el 32,3% de los trabajadores laboraban a distancia. En el caso de las empresas grandes y pequeñas, el 25,5% y 28,7% de sus trabajadores, respectivamente, se encontraba teletrabajando.

En septiembre de 2020, uno de cada cuatro trabajadores (27,7%) realizó labores a distancia o bajo la modalidad de teletrabajo.

Para un análisis de género deberíamos relacionar, por un lado, la distribución según sexo en los diferentes sectores y, por otro, un análisis más profundo de la distribución de hombres y mujeres en los puestos de trabajo y/o tareas objeto de teletrabajo.

Podemos determinar que en el sector de la enseñanza, uno de los más afectados por el confinamiento y por lo tanto por el teletrabajo, la incidencia de mujeres que han teletrabajado puede haber sido mayor a la de los hombres debido a la alta feminización del sector. Lo mismo puede ocurrir con las tareas que pueden ser “teletrabajables”, como las administrativas, en sectores masculinizados: son desarrolladas mayormente por mujeres.



El concepto legal establece que el **teletrabajo en Chile** se entiende como los **servicios prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.**

Las **Tecnologías de la Información y la Comunicación** (TIC) son las herramientas de trabajo que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual.

Podríamos determinar que el teletrabajo es una **forma de organizar el trabajo cuyas características distintivas, que han de darse a la vez,** son:

a.

La utilización de las tecnologías digitales de la información y comunicación (que permiten que los trabajos *fundamentados en internet* se desvinculen espacialmente de las instalaciones de la empresa);

b.

Con el objetivo de trabajar en un espacio elegido por la persona teletrabajadora, **fuera de las instalaciones de la empresa** en la que está adscrita (habitualmente su domicilio);

c.

De manera **regular** (sin límites mínimos, mientras sea habitual);

d.

Para desarrollar **una tarea que podría ser realizada en el centro de trabajo** en el que está adscrita la persona teletrabajadora.

Otro punto a destacar es que no constituye trabajo a distancia o teletrabajo aquél que se desempeña en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se ubiquen fuera de las dependencias de la empresa.

El teletrabajo puede ser desarrollado por trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, así como autónomas, siendo diferentes las condiciones de trabajo. Esta guía toma como referencia el teletrabajo desarrollado por trabajadores y trabajadoras dependientes.



Género y TIC

En 2001 la OIT señaló que “el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación brinda un gran número de nuevas oportunidades para las mujeres. Sin embargo, salvo que estas posibilidades se vean respaldadas por la formulación deliberada de políticas capaces de garantizar la participación, la asunción de responsabilidades, la educación y la formación en materia de TIC destinada a mujeres, así como las políticas de apoyo a las familias en los lugares de trabajo en los que se desarrolla la economía de la información, los viejos sesgos vinculados al género persistirán”.



El teletrabajo tiene que garantizar los mismos derechos que el trabajo presencial, por lo tanto el teletrabajo también debe ser “decente”. Según la OIT el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores pers-

pectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Género y trabajo decente

En la misma publicación de la OIT se precisa también que “las mujeres siguen percibiendo menores ingresos, padecen tasas de desempleo superiores y su actividad se reduce en gran medida a la ocupación de puestos de trabajo inestables, de escasa calificación y a tiempo parcial en el sector no estructurado”. (OIT, 2001)



Las condiciones en las que se debe desarrollar el teletrabajo, y que suponen obligaciones de cumplimiento por parte de las empresas, son las siguientes:

- 1 Respetar las 12 horas diarias de desconexión.
- 2 Respetar los límites de la jornada diaria y semanal: máximo 10 horas diarias y máximo 45 horas a la semana.
- 3 Respetar plenamente los días de descanso semanal, los permisos, los feriados y las vacaciones.
- 4 Implementar a costo de la empresa un mecanismo fidedigno de cumplimiento de jornada, en caso de haberse pactado una.
- 5 Proporcionar los equipos, herramientas y materiales para poder trabajar a distancia y asumir los costos de operación y mantenimiento de los equipos. La persona trabajadora no podrá ser obligada a utilizar elementos de su propiedad.
- 6 Asumir el costo del traslado de las y los trabajadores, a la empresa, para garantizar que puedan participar en las actividades colectivas que se realicen.

- 7 Comunicar a las personas las condiciones de seguridad y salud, los riesgos de sus labores y capacitarlas en ellos directamente o por medio de la mutualidad correspondiente.
- 8 Comunicar la existencia de sindicatos.
- 9 No será posible entrar a la vivienda para corroborar la seguridad sin autorización de la persona, pudiendo recurrir a la respectiva mutualidad.
- 10 Registrar el pacto de trabajo a distancia de manera electrónica en la Dirección del Trabajo en un plazo de quince días desde el acuerdo.



Estas obligaciones suponen derechos para los trabajadores y las trabajadoras en la medida que:

- 1** No verán afectada su remuneración.
- 2** Tendrán derecho a desconexión diaria de al menos 12 horas, durante las cuales se debe respetar su descanso.
- 3** Acordar el lugar desde el cual ejercer sus servicios o funciones, sea su domicilio u otro, o bien decidir libremente desde dónde trabajar.
- 4** Definir cómo distribuir las horas de trabajo (de haberse acordado jornada laboral) de la manera que más se acomode a sus necesidades.
- 5** Derecho a volver a las condiciones de trabajo presencial si el trabajo a distancia se acordó con posterioridad al inicio de la relación laboral. Esta facultad -de volver a las condiciones originalmente pactadas- también la tiene la empresa. Se debe comunicar a la otra parte por escrito con una antelación mínima de treinta días.
- 6** Derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y participar en las actividades colectivas.

Obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud

Según lo indicado en el artículo 12 del Decreto Supremo N°18 del 23 de abril de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del artículo 152 Quáter M del Código del Trabajo, *“los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tienen iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, con las adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de esa modalidad”*.



Dentro de las obligaciones del empleador para asegurar las condiciones óptimas de salud y seguridad para personas que realizan teletrabajo se encuentran, entre otras, las siguientes:

1

Comunicar oportuna y adecuadamente a sus trabajadores las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

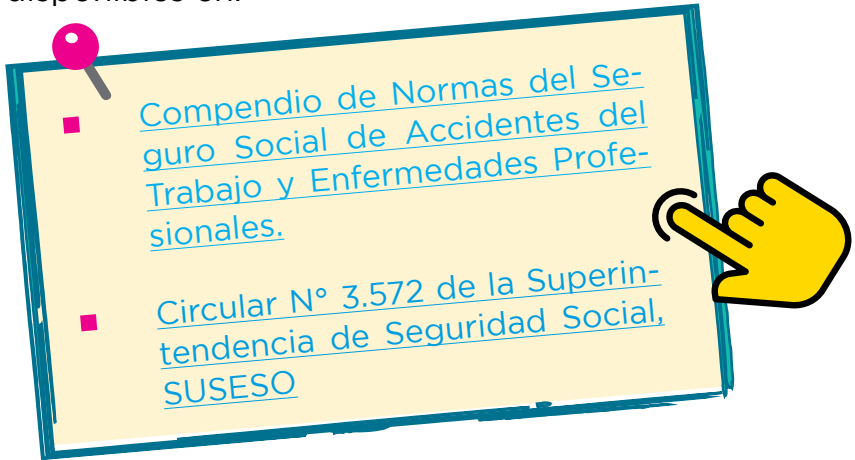
- a. Para este efecto se deberá entregar a cada trabajador el instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo que su organismo administrador les proporcione. Una vez obtenidos los resultados de su aplicación, se deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- b. La aplicación del instrumento será obligatoria, salvo que por la naturaleza del trabajo este pueda realizarse en distintos lugares y se hubiere acordado que el trabajador pueda elegir libremente el lugar. Además, los empleadores podrán complementar dicho instrumento con las preguntas que estimen necesarias, de acuerdo a la naturaleza de las labores y el puesto de trabajo.

2

Enviar al organismo administrador correspondiente la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el respectivo instrumento de autoevaluación.

- 3** Elaborar un programa preventivo de trabajo donde se establezcan las medidas preventivas que estimen pertinentes y las que su organismo administrador le prescriba producto de la revisión de la matriz, precisando sus respectivos plazos de implementación.
- 4** Implementar las medidas preventivas que sus organismos administradores les prescriban como resultado de la revisión de la matriz y, conforme a ellas, realizar los ajustes que correspondan, tanto en ésta como en el programa preventivo.
- 5** Informar a los trabajadores a distancia o teletrabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos.
- 6** Capacitar a los trabajadores, con anterioridad al inicio de las labores, sobre las principales medidas de seguridad y salud que, en virtud de los riesgos inherentes a sus labores, deben tener presente en el desempeño de su trabajo.
- 7** Proveerles los elementos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de las labores.

El detalle del reglamento y el instrumento de autoevaluación de riesgos de teletrabajo se encuentran disponibles en:



Por otra parte, los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad. Lo anterior incluye a los accidentes de trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, donde presten sus servicios.



Entre otros, podrán ser calificados como de origen laboral aquellos que sean asimilables a accidentes a causa o con ocasión del trabajo que puedan ocurrir en el desarrollo de trabajo presencial. A modo de ejemplo, podrán ser calificados como de origen laboral los accidentes:

a.

Acaecidos mientras el trabajador realiza su colación y aquellos ocurridos en el traslado directo, de ida y de regreso, entre el lugar de trabajo y aquél en que el trabajador toma su colación o al cual deba trasladarse para proveerse de ésta.

b.

Derivados de actos destinados a proveerse de insumos para realizar sus funciones y aquellos ocasionados por desperfectos de elementos o dispositivos utilizados para cumplir sus labores o derivados de su reparación, siempre que ocurran durante su jornada laboral.

c.

Que sufra un trabajador al desplazarse, en razón de instrucciones o motivaciones de orden laboral, a lugares distintos de aquél donde se desarrollan las labores de trabajo presencial.

d.

Que se produzcan tanto durante la satisfacción de una necesidad fisiológica, como aquellos que ocurran en el desplazamiento destinado a satisfacer esa necesidad.

e.

Que ocurran con motivo de la atención de una persona con la que deba tener contacto por un asunto de índole laboral, por ejemplo, cuando deba recibir a un cliente o usuario de la empresa o a un proveedor de insumos o de elementos de trabajo.

Además, se señala expresamente que “aun cuando el trabajador manifieste que al momento de su accidente se encontraba desempeñando sus labores en un lugar distinto al de su puesto de trabajo específico, tal circunstancia no obstará a su calificación como laboral, si es que se establece la existencia de un nexo de causalidad, a lo menos, indirecto con su quehacer laboral”.



Obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores en materia de seguridad y salud en el ejercicio del teletrabajo

- *No podrán manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de cualquier persona del domicilio a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radiactivas, combustibles, incluyendo trabajos en presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.*
- *Deberán observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando evitar para ello, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las personas cercanas a su puesto de trabajo.*
- *No podrán ejecutar el trabajo bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.*
- *Tampoco podrán fumar durante el desarrollo del trabajo cuando implique un riesgo grave de incendio y así se recoja en la evaluación de riesgos.*
- *La no autorización de las inspecciones requeridas por la empresa deberá ser debidamente fundamentada.*

En síntesis, los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones en salud y seguridad laboral que aquellos que realizan trabajo presencial, existiendo un marco normativo que define las obligaciones de los empleadores y organismos administradores necesarias para tal efecto.

Procedimiento para la implementación del teletrabajo

► Identificar y evaluar

Las condiciones ambientales, ergonómicas y psicosociales de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar en que se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia o teletrabajo.



Riesgos específicos de género

La discriminación en el empleo, la violencia en el ámbito laboral, la doble presencia, son situaciones de riesgo que deberán tenerse en cuenta a la hora de identificar y evaluar los riesgos en el desarrollo del teletrabajo y por tanto incorporarse a la matriz de identificación y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo.

En los anexos de esta guía encontrarás la herramienta de autoevaluación de teletrabajo y algunas preguntas sugeridas para evaluar riesgos específicos de género, con recomendaciones. Cabe destacar que la Circular N° 3.572 de la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, indica expresamente que “al igual que los empleadores, los organismos administradores podrán complementar dicho instrumento con las preguntas que consideren pertinentes, según la naturaleza de las labores y del puesto de trabajo específico”.

► **Adoptar e implementar medidas preventivas y correctivas.**

Según el siguiente orden de prelación:

- 1** Eliminar los riesgos.
- 2** Controlar los riesgos en su fuente.
- 3** Reducir los riesgos al mínimo.
- 4** En tanto perdure el riesgo facilitar los equipos de protección personal adecuados.

Estereotipos de género

La infravaloración de los riesgos a los que están expuestas las mujeres, la explicación de sus problemas de salud por su condición biológica, los sesgos de género a la hora de establecer los niveles de riesgo, hacen que se prioricen aquellos riesgos y puestos capaces de producir accidentes de trabajo, ocupados de forma mayoritaria por hombres.

- ▶ **Informar sobre los riesgos y las medidas preventivas**
 - Las características que debe reunir el lugar de trabajo en cuanto al espacio de trabajo, las condiciones ambientales, la instalación eléctrica, herramientas, etc.
 - La organización del trabajo. Las pausas y descansos dentro de la jornada, así como el tiempo de desconexión.
 - Los riesgos a los que puede existir exposición y las medidas preventivas: ergonómicos, psicosociales, químicos, físicos, biológicos, según corresponda.
 - Las prestaciones del seguro de la Ley N°16.744.



Género e información

Los resultados de la ENETS en relación con la consulta a los trabajadores y las trabajadoras sobre si fueron informados de los riesgos de accidentarse o enfermarse en su lugar de trabajo muestran que el 31% de los hombres contestó de forma negativa, cifra significativamente menor que en las mujeres: el 55,1% de ellas no habían sido informadas.

► **Capacitar**

Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, la empresa deberá efectuar una capacitación a cada trabajador y trabajadora sobre los factores de riesgo en el lugar de trabajo, los posibles efectos a la salud y las medidas preventivas, el uso correcto y mantenimiento de los dispositivos y los elementos de protección personal. La capacitación deberá consistir en un curso presencial o a distancia de ocho horas.



Género y capacitación

En ocasiones las mujeres se ven fuera de los planes de capacitación. Cómo se organizan, los horarios y las compensaciones pueden ser obstáculos para su participación; incluso las exposiciones a riesgos específicos que sufren no forman parte del contenido de esta capacitación.

► Proporcionar

Los equipos y elementos de protección adecuados sin coste alguno para el trabajador y trabajadora.

Género y adaptación de equipos

Los equipos de protección no se adaptan a las personas usuarias, y menos a las mujeres. Así lo refiere Karen Messing en los estudios desarrollados en puestos de trabajo ocupados por mujeres en empleos tradicionalmente masculinos.

Dato de la ENETS: en relación a los Elementos de Protección Personal utilizados como una herramienta de prevención, al consultar a los trabajadores si en su trabajo les han entregado los EPP que necesitan para realizar su labor, más de la mitad de los hombres refiere que se los entregan (67,8%), cifra significativamente mayor que en las mujeres (41,5%).

► Evaluar

Anualmente se debe evaluar el cumplimiento del programa preventivo, evaluar participativamente la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran, pudiendo realizar inspecciones en el domicilio donde se desarrolla el trabajo con la autorización previa de la persona que lo desarrolla.

► Registrar

Las empresas deberán respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales, pudiendo mantenerla en formato de papel o electrónico a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.



Género y tratamiento de la documentación

El tratamiento de la información preventiva se realiza bajo la idea de que toda la población trabajadora es homogénea, invisibilizando las condiciones, riesgos y daños de colectivos como las mujeres trabajadoras. Se recomienda analizar y presentar de forma diferenciada por sexo los resultados de las diferentes herramientas e instrumentos preventivos, así como el uso del lenguaje inclusivo en toda la documentación que se genere.

En la serie de guías **Mujeres y Salud Laboral**, que Mutual de Seguridad CChC junto a ISTAS han desarrollado, se recogen propuestas e instrumentos para intervenir sobre las desigualdades manifestadas anteriormente:

- En la primera guía, [“Mujeres y Salud Laboral en el Trabajo. Una guía para incorporar el enfoque de género”](#)(2018), se muestra el origen de las desigualdades en la exposición a riesgos y daños, proporcionando elementos para su reconocimiento.
- La guía [“Mujeres y Salud Laboral. Una guía para la acción”](#) (2019) proporciona recomendaciones prácticas y herramientas concretas para realizar acciones de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- En la tercera guía, [“Mujeres y Salud Laboral. La gestión de los riesgos psicosociales desde el enfoque de género”](#) (2020), se profundiza en estos factores de riesgo dotando de herramientas para poder intervenir sobre ellos con mirada de género.

BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Salazar, C & Pacheco, L. (2006) El Teletrabajo en Chile: el caso de la asociación chilena de empresas de tecnologías de información, ACTI. Estudio patrocinado por el Ministerio de del Trabajo y Previsión Social de Chile. En: https://www.researchgate.net/publication/28138767_Teletrabajo_en_Chile_el_caso_de_la_asociacion_chilena_de_empresas_de_tecnologias_de_informacion_acti
- ▶ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2020) Boletín complementario n°2 remuneraciones y costo de la mano de obra, módulo covid-19 ir-icmo junio, julio, agosto y septiembre de 2020. En: https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_jjas.pdf
- ▶ Rosario, J. (2006) TIC: Su uso como Herramienta para el Fortalecimiento y el Desarrollo de la Educación Virtual. En: <http://www.cibersociedad.net/archivo/articulo.php?art=221>
- ▶ Ministerio del trabajo y previsión social; Subsecretaría del trabajo. Chile. (2020) Decreto N°18 aprueba reglamento del artículo 152 quáter m del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo,

de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744. En: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>

- ▶ Superintendencia de Seguridad Social. Chile. (2021) Circular 3572: Modifica y complementa instrucciones sobre los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-619437.html>
- ▶ Ministerio de Salud (MINSAL) Dirección del Trabajo (DT) Instituto de Seguridad Laboral (ISL). (2011) Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile informe interinstitucional ENETS. En: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-99630.html>
- ▶ Messing, K. (2002) El trabajo de las mujeres: comprender para transformar. Publicado por Los Libros de la Catarata, España.

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. ORIGEN DE DESIGUALDADES

2



“El teletrabajo para las mujeres es un arma de doble filo porque implica que su lugar de trabajo sea el hogar, que históricamente ha sido también otro lugar de trabajo, entonces se empiezan a superponer jornadas laborales. Además, gestionar las tareas del hogar es una carga mental que tiene un impacto en la salud de las mujeres. En este sentido, economía, salud y género no pueden entenderse como ejes separados”.

*Guadalupe Carracedo, licenciada en Economía.
En: <https://www.unidiversidad.com.ar/como-impacta-en-las-mujeres-el-trabajo-diario-en-pandemia>*

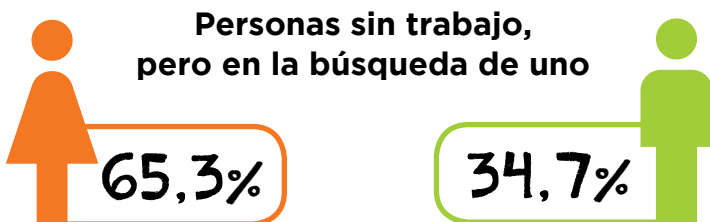


La asignación de roles diferenciados entre hombres y mujeres a lo largo de la vida **ha situado a la mujer en el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas** (ámbito privado). En cambio, el rol de **los hombres como proveedores de recursos para la familia les ha situado en el trabajo asalariado** (ámbito público).

Estas desigualdades sociales de género también se expresan en el trabajo asalariado y están relacionadas con cómo las mujeres entran, permanecen y salen de él, siendo un determinante clave de la salud. ¡Vamos a verlas!

En la fuerza de trabajo

Según la Encuesta Nacional de Empleo del INE, en el último trimestre de 2019 se estimaron 5.738.100 personas fuera de la fuerza de trabajo; esto es, que no están clasificadas ni como ocupadas (con trabajo) ni como desocupadas (sin trabajo, pero en la búsqueda y con disponibilidad para comenzar uno). De esas personas el 65,3% fueron mujeres y el 34,7% fueron hombres.





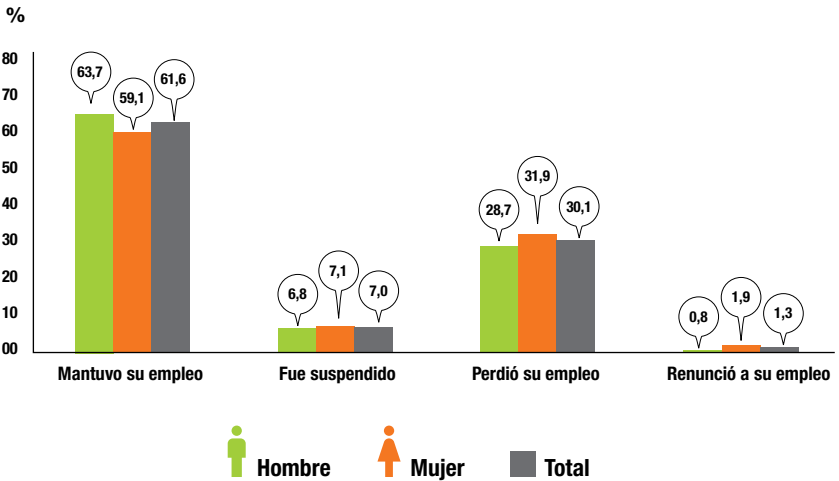
Una de las razones que explican por qué hay muchas más mujeres que hombres que no trabajan es la necesidad de cuidar familiares. De hecho, **la mayor parte de las mujeres fuera de la fuerza de trabajo, esto es 1.300.669 personas (34,7%), señaló que no trabaja debido a razones familiares permanentes, es decir, no ingresan en el mercado laboral pues deben cuidar a hijos, hijas u otros familiares.** En cambio, solo 2,3% de los hombres (45.527 personas) entregó esta razón para no trabajar.

A principios de 2020 (antes de la declaración de la pandemia) las cifras de personas ocupadas eran mayores para los hombres: 5.225.730 frente a 3.887.644 mujeres.

Algunos datos reveladores extraídos de la Encuesta Social Covid-19 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia indican que **fueron menos las mujeres que mantuvieron su empleo en relación con los hombres, fueron más mujeres las que fueron suspendidas, las que perdieron y/o renunciaron a su empleo.**

Cambio en la situación laboral de la población que se encontraba ocupada antes de la pandemia

Porcentaje, personas de 15 años o más que antes de la crisis COVID tenían empleo, negocio u otra actividad.




Fuente: Encuesta Social Covid-19, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Nota: Las categorías de “renuncio” para hombres y mujeres presentan menos de 50 casos muestrales. Al 95% de confianza se encuentran diferencias entre hombres y mujeres, exceptuando en las categorías “Suspendido” y “Perdió”.



► Condiciones de empleo

La contratación temporal y/o a tiempo parcial, el acceso a sectores muy concretos, que prolongan el rol de cuidadora (enseñanza, sanidad, servicios de limpieza, el trabajo del hogar, entre otros) determinan las desigualdades en la exposición a los riesgos de los puestos ocupados por las trabajadoras. Además estos puestos de trabajo, en relación a los ocupados por hombres, son objeto en menor medida a la realización de la evaluación de riesgos, a la formación e información y a la vigilancia de la salud y, por lo tanto, menor objeto de la adopción de medidas preventivas.

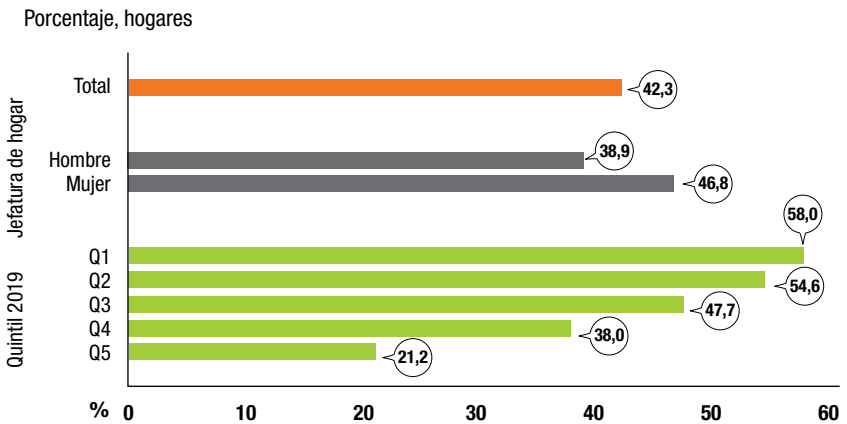


Según la Encuesta de Remuneraciones y Costo Laboral elaborada por el INE en junio y julio de 2020, el porcentaje de hombres suspendidos temporalmente de contrato (por acto de la autoridad o pacto) fue mayor al de las mujeres, primero en 1,2 pp. y luego en 0,2 pp. En agosto y septiembre, las cifras de mujeres suspendidas superaron a las de los hombres en 0,2 pp. y 2,1 pp., respectivamente.

Esto se debe a la infravaloración de los trabajos realizados por las mujeres, que ha creado y sigue creando una invisibilidad de los riesgos a los que están expuestas, sobre la idea de que se trata de trabajos de escasa cualificación, sencillos y sin peligros en su realización.

Esta infravaloración está también en la base de lo mal pagados que están muchos de los trabajos feminizados, afectando a la calidad y bienestar de las trabajadoras y de las personas que conforman el hogar. Según los resultados de la Encuesta Social Covid-19 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, los hogares donde la jefatura la sustentan las mujeres fueron objeto, en mayor medida que los de los hombres, de ayudas en bienes o dinero por parte del Gobierno y/o municipios.

Porcentaje de hogares que ha recibido ayuda en bienes o dinero de parte del gobierno y/o municipios



Fuente: Encuesta Social Covid-19, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Nota: Al 95% de confianza, se encuentran diferencias entre jefatura de hogar hombre y mujer. Al 95% de confianza, se encuentran diferencias entre todos los quintiles de ingreso, exceptuando Q1 y Q2; Q2 y Q3.

► Segregación horizontal

Las brechas de género se dan también con fuerza en las distintas categorías de ocupación, lo que da cuenta del tipo de trabajo al que ellas pueden optar:

- Del total de personas que en el último trimestre de 2019 trabajaron como empleadores en el país (383.626), solo 101.463,7 fueron mujeres (26,4%).
- Por el contrario, de las 310.938 personas que se ocuparon en el servicio doméstico ese mismo año, 303.338 fueron mujeres, es decir, el 97,5%. A su vez, entre quienes fueron clasificados por la encuesta como familiares o personal no remunerado, de un total de 79.454 personas, 44.565 fueron mujeres, correspondiente al 56,1%.

Los resultados de la ENCLA 2019 muestran que la distribución por sexo en las distintas agrupaciones de actividad económica es desigual, y que los rubros en que las mujeres tienen una mayor presencia son aquellos que constituyen una extensión de las tareas domésticas y de cuidado, que tradicionalmente han sido asociadas al trabajo femenino:

- Enseñanza (70,6%).
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (73%).
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (59,3%).

Por otro lado, las ramas más fuertemente asociadas al trabajo de los hombres siguen estando fuertemente masculinizadas, como son:

- Construcción (92,3%).
- Explotación de Minas y Canteras (90,8%).
- Industrias manufactureras (73,5%).
- Transporte y almacenamiento (75,8%).

Según los resultados del Estudio sobre Indicadores de Género en las empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero, realizada en 2019, solo tres industrias están sobre el promedio de 40,7% de participación de mujeres. Aquellas industrias son las que históricamente han tenido mayor representación femenina:

- Servicios comunitarios, sociales y personales.
- Intermediación financiera y comercio.

Cinco sectores tienen una proporción de mujeres que no supera el 20%. Entre ellos están las industrias tradicionalmente asociadas a trabajos de hombres, como la minería y la construcción.

► Segregación vertical

La segregación vertical se expresa en los factores de la brecha salarial y la proporción de mujeres en las organizaciones, que va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de responsabilidad. Para visibilizar estas brechas mostramos algunos datos:

Según la ENCLA 2019, considerando únicamente tres niveles jerárquicos, la mayor participación de las mujeres se da en el más bajo, “Trabajadoras/es sin personal a cargo”, con un 38,3%. La brecha de participación va aumentando a medida que se asciende en las categorías de autoridad. Es posible que una desagregación mayor de este último escalafón, que aislara los puestos más altos, indicara brechas aun mayores.

Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según categoría de autoridad en la empresa

Categorías de autoridad	Mujeres	hombres	Total
Jefaturas superiores (gerentes, administradores, directivos)	31,2%	68,8%	100%
Mandos medios (supervisores, encargados, coordinadores)	34,6%	65,4%	100%
Trabajadoras/es sin personal a cargo (operarios, administrativos, profesionales, analistas, vendedores)	38,3%	61,7%	100%
Total	37,6%	62,4%	100%

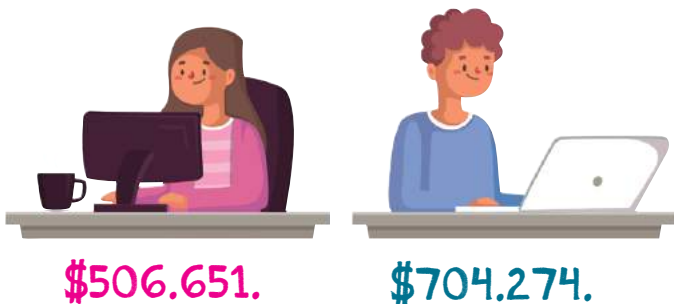
Los resultados del Estudio sobre Indicadores de Género en las empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero, de 2019, nos dicen que:

- El 20% de las gerencias de primera línea son ocupadas por mujeres, y a nivel de directorios esta proporción disminuye a la mitad, donde solo el 10,6% de las posiciones son ocupadas por mujeres. Sin embargo, esta proporción es incluso mayor al promedio de las empresas IPSA (Índice de Precio Selectivo de Acciones, empresas con mayor presencia bursátil) para 2019, en las que un 8,5% de las posiciones de directorios eran ocupadas por mujeres.

- Este estudio analizó la brecha salarial según el nivel responsabilidad, de esta forma las mujeres de las organizaciones estudiadas tienen, en promedio:
 - Un sueldo bruto 9% menor que el de los hombres en el nivel administrativo (que incluye a administrativos, asistentes y operarios) y en el nivel medio (que incluye a jefaturas, supervisores, analistas, profesionales y técnicos).
 - Un salario bruto promedio 10% menor que los hombres en el nivel ejecutivo de la organización (nivel que incluye directivos, ejecutivos superiores, gerentes y subgerentes).

De acuerdo con la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2019, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ese año las mujeres percibieron, en promedio, \$506.651 mensuales, mientras que los hombres obtuvieron \$704.274. Lo anterior implicó una brecha de 28,1% en el ingreso medio, lo que equivale a que las mujeres recibieron al mes \$197.623 menos que los hombres.

Ingreso promedio mensual ente mujeres y hombres año 2019



Brecha de **28,1%** en el ingreso medio

Exposiciones y daños con desigualdad

Hombres y mujeres trabajamos en sectores distintos y realizamos diferentes tareas, con lo que la exposición a factores de riesgo presenta desigualdades, de manera que existen factores de riesgo de afectación específica a las mujeres como las situaciones de discriminación, violencia en el trabajo, la doble presencia y la afectación desigual ante los factores de riesgo ergonómico y psicosocial, riesgo biológico, químico, etc.

Para identificar las diferencias relacionadas con los daños a la salud ocasionados por las condiciones de trabajo, recogemos la información sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de 2019, publicadas por la Superintendencia de Seguridad Social.

► Los accidentes del trabajo (AT)

Las diferencias vienen determinadas por la menor incidencia de AT en mujeres, salvo en los AT de trayecto:

- Durante 2019 se produjeron 158.656 accidentes del trabajo y 59.155 accidentes de trayecto. Existe una mayor proporción de accidentes del trabajo en los hombres, mientras que en el caso de los accidentes de trayecto se aprecia mayor

semejanza según sexo: durante 2019 el 68% de los accidentes del trabajo afectaron a hombres y 32% a mujeres, mientras que en el caso de los accidentes de trayecto un 50,3% corresponde a trabajadores y un 49,7% a trabajadoras.

► Las enfermedades profesionales (EP)

Para las EP, las diferencias vienen determinadas por una mayor incidencia en mujeres, por la menor calificación de las denuncias presentadas por mujeres como de origen laboral y las diferencias del tipo de EP denunciadas:

- Durante 2019 se diagnosticaron un total de 5.897 EP, de las cuales el 46,1% correspondieron a hombres, y el 53,9% a mujeres. Por otro lado, se observan diferencias importantes en las tasas de EP según sexo: se registraron 0,08 EP por cada 100 trabajadores protegidos en el caso de hombres, mientras que entre las mujeres se alcanzó una tasa de 0,15 EP por cada 100 trabajadoras protegidas. Dicho de otra manera, **por cada enfermedad profesional entre los hombres se registran dos en mujeres**, aproximadamente.
- A esta mayor incidencia hay que añadir la menor clasificación de EP denunciadas por mujeres que por hombres: el 13% del total de denuncias en mujeres fue calificada como laboral, frente al 17% de los hombres.

- Se aprecian diferencias por sexo en la calificación laboral de algunos diagnósticos tras la denuncia.

Calificación laboral de las denuncias por enfermedades profesionales según sexo. Mutualidades e ISL

Tipo de enfermedad	Hombres %	Mujeres %
Musculoesqueléticas	9	2
Dermatológicas	35	45
Audiológicas	57	22
Respiratorias	36	64
Salud mental	19	20

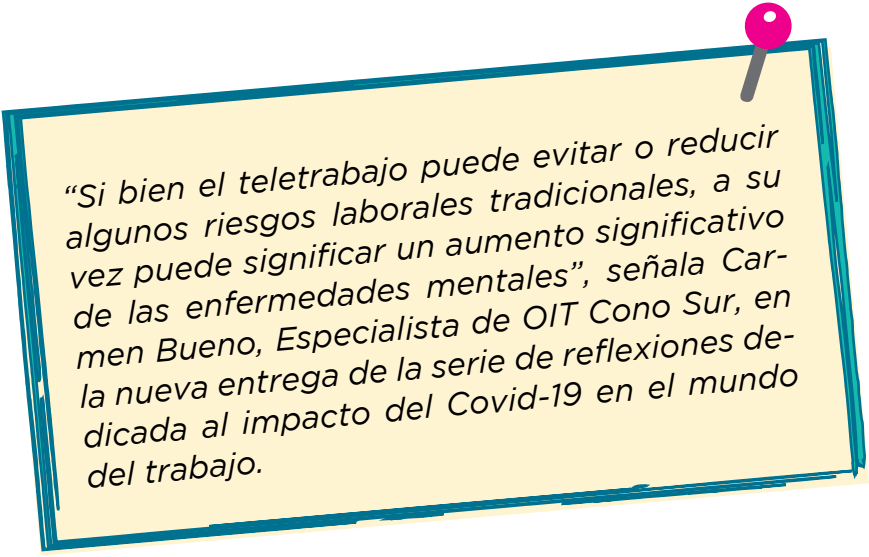
Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, Informe anual 2019 de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo.



En cuanto a las denuncias, se califican como de origen laboral más enfermedades musculoesqueléticas en hombres que en mujeres; lo mismo ocurre con las audiológicas. Se invierte este orden para las respiratorias, dermatológicas y para las mentales.

Por otro lado, del total de casos calificados como de origen laboral sin alta inmediata, también se observan diferencias según sexo en los diagnósticos: en el caso de los hombres en primer lugar se encuentran las enfermedades de salud mental (42%), seguidas de las musculoesqueléticas y las audiológicas; mientras que en las mujeres el 73% está asociado a enfermedades de salud mental, seguidas de las dermatológicas y las musculoesqueléticas.

El impacto de las enfermedades de salud mental es importante, así como la alta incidencia en las mujeres. La relación de este tipo de daños con la exposición a condiciones inadecuadas de teletrabajo es evidente, pudiendo identificarse una afectación desigual entre mujeres y hombres que trataremos en el siguiente capítulo.



“Si bien el teletrabajo puede evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales, a su vez puede significar un aumento significativo de las enfermedades mentales”, señala Carmen Bueno, Especialista de OIT Cono Sur, en la nueva entrega de la serie de reflexiones dedicada al impacto del Covid-19 en el mundo del trabajo.

Distribución de hombres y mujeres en el teletrabajo

En la medida en que el número de mujeres y hombres es distinto por ramas de actividad y por ocupaciones, **el teletrabajo también tiene un sesgo de género**. Algunos de los sectores con mayor presencia de mujeres tienen un mayor potencial para desarrollar teletrabajo (servicios públicos con tareas administrativas o el sector educativo durante la pandemia) que algunos de los sectores en los que predominan los hombres (industria manufacturera y construcción). Asimismo, tienen más probabilidad de poder teletrabajar quienes ocupan puestos de dirección y gerencia (en ellos la presencia de mujeres es menor), seguido del personal técnico y científico y profesionales intelectuales, contables, personal administrativo y otras personas empleadas de oficina (en estos, en cambio, la presencia de mujeres es mayor).

Según la investigación de la OIT en 2019, sobre diez estados miembros de la UE, Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos, en general, los **hombres tienen más probabilidades de teletrabajar y realizar trabajo móvil basado en las tecnologías que las mujeres. Sin embargo, las mujeres teletrabajan más en el domicilio que los hombres.**

Algunos datos:

Al 1º de marzo de 2021, 904 empresas asociadas a Mutual de Seguridad habían suscrito un total de 37.494 pactos de teletrabajo, informados a la Dirección del Trabajo. Dichos pactos fueron suscritos con 12.759 mujeres y 12.096 hombres, corroborando la afirmación de que el teletrabajo es una actividad de preferencia femenina. Detalle en la tabla:

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Mujeres	Hombres
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	56	89
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	66	57
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	520	298
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1.608	1.086
Actividades financieras y de seguros	1.353	1.023

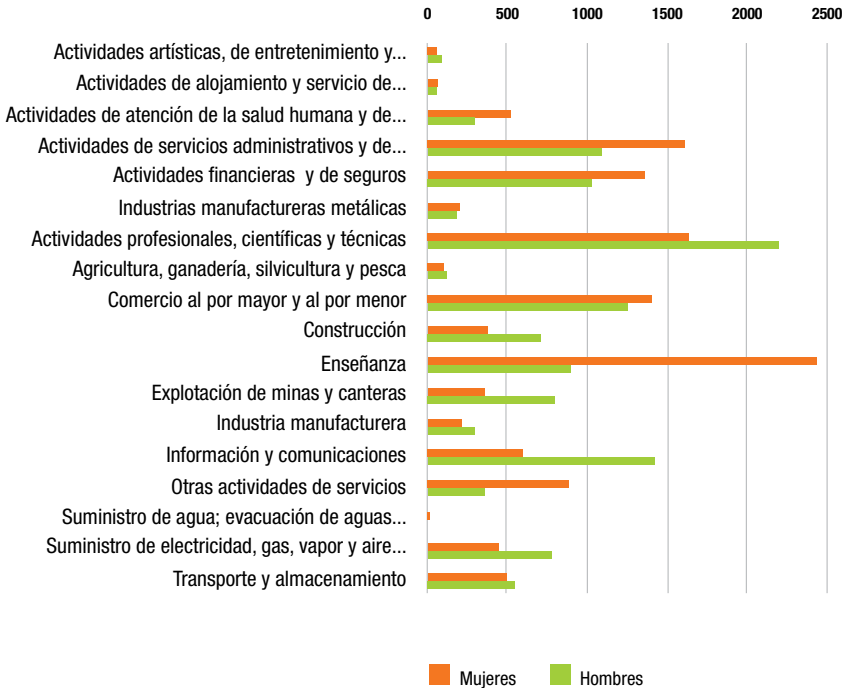
Actividades inmobiliarias	203	182
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.633	2.190
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	107	120
Comercio al por mayor y al por menor	1.400	1.254
Construcción	374	711
Enseñanza	2.428	890
Explotación de minas y canteras	362	797
Industria manufacturera	217	292
Información y comunicaciones	601	1.418
Otras actividades de servicios	883	363
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales	11	8
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	444	774
Transporte y almacenamiento	493	544
TOTAL	12.759	12.096

Elaboración propia, en base a la información entregada por la Dirección del Trabajo.
Incluye los pactos de teletrabajo suscritos al 1° de marzo de 2021.

Analizando la información, con la ayuda del siguiente gráfico podemos observar que existe una mayor incidencia de la modalidad de teletrabajo entre trabajadoras, en relación con trabajadores, en actividades comúnmente feminizadas como la enseñanza, actividades de servicios administrativos, actividades financieras y de seguros, comercio, actividades de atención en salud, y otras actividades de servicios. Lo anterior, se explica por la segregación horizontal del trabajo, ya que las mujeres se desempeñan generalmente en actividades que mantienen su rol de cuidado y formación de otros.

Por otra parte, los hombres han optado al teletrabajo en mayor proporción que las mujeres en actividades masculinizadas como construcción, minería, transporte y suministro de electricidad, agua y gas, destacando además en actividades profesionales científicas y técnicas. Es necesario considerar que estos datos presentan el sesgo generado por la composición de la cartera de empresas adherentes a Mutual de Seguridad y por ello existen actividades económicas para las cuales no se muestran datos.

Distribución de personas con pactos de teletrabajo, según actividad económica y sexo, al 1º de marzo de 2021, en empresas adherentes a Mutual de Seguridad

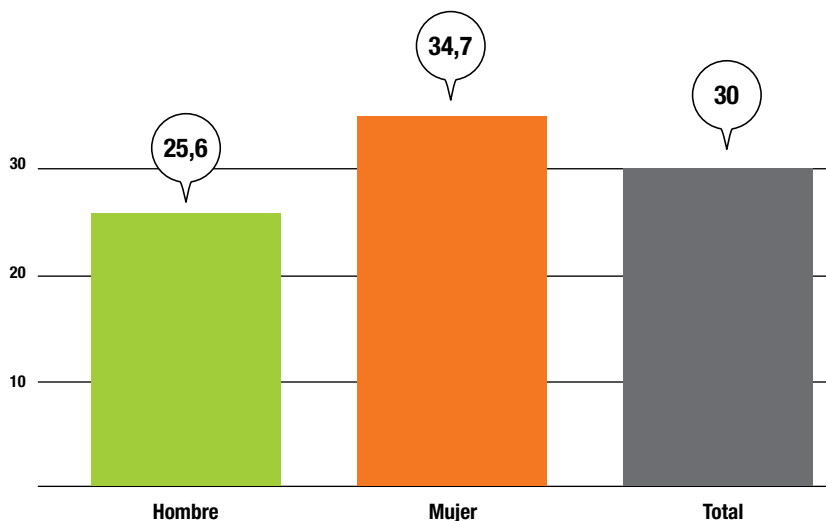


Elaboración propia, en base a la información entregada por la Dirección del Trabajo.
 Incluye los pactos de teletrabajo suscritos al 1º de marzo de 2021.



En Europa, según EUROFOUND, el teletrabajo es más común entre profesionales y trabajadores varones menores de 49 años. En España, según los resultados de la Encuesta COTS (mayo de 2020), llevada a cabo de manera conjunta entre ISTAS-CCOO y el grupo POWAH-UAB (Universidad Autónoma de Barcelona), comparado con las diferencias entre las distintas ocupaciones, las diferencias entre hombres y mujeres son menores, pero las hay. **El teletrabajo en España durante la pandemia, es decir en casa, ha sido más frecuente entre las mujeres.**

Teletrabajo



BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Instituto nacional de Estadísticas (INE). Chile. (2020). Mujeres en Chile ganan en promedio 27% menos que los hombres. En: <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>
- ▶ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2020) Boletín complementario n°2 remuneraciones y costo de la mano de obra, módulo covid-19 ir-icmo junio, julio, agosto y septiembre de 2020. En: https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_jjas.pdf
- ▶ Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Chile. (2020) INFORME DE RESULTADOS NOVENA ENCUESTA LABORAL (ENCLA)2019. En: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf
- ▶ Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2020). Reporte Indicadores de Género en las empresas de Chile 2019. En: https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/05/REPORTE_EQUIDAD_GENERO_DIGITAL.pdf
- ▶ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019) Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI). En: <https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suple>

[mentaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b_4](https://www.suseso.cl/607/w3-article-595996.html)

- ▶ Superintendencia de Seguridad Social. (2020). Informe anual Estadísticas de Seguridad Social 2019. En: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-595996.html>
- ▶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020) Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. En: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm
- ▶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. En: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- ▶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. En: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>
- ▶ Salas-Nicás S, Llorens-Serrano C, Navarro A, Moncada S.(2020) Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID-19: estudio de la población asalariada de la encuesta COTS. Barcelona: UAB, ISTAS-CCOO. En: <https://trabajoycovid.uab.es/InformeCOTS.pdf>

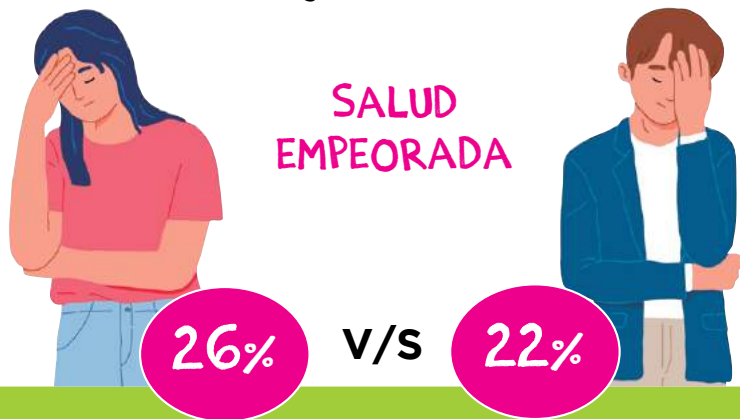
LOS RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO EN EL TELETRABAJO

3



“El 26% de las mujeres que participaron en la encuesta mencionaron que su salud había empeorado, versus un 22% de los hombres”.

*Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia.
Resultados de una encuesta en línea desarrollada por el
Departamento de Ergonomía de la Universidad de Concepción
y la Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO).
Agosto de 2020.*



La aplicación de urgencia del trabajo a distancia de forma generalizada, con motivo del Covid-19, ha visibilizado los efectos negativos sobre las trabajadoras que han tenido que optar por esta modalidad de trabajo. La desregulación horaria, las jornadas prolongadas, la falta de descanso, la falta de desconexión y el aumento del tiempo dedicado a las tareas del trabajo doméstico familiar son algunos de ellos, los que producen problemas de salud, aumentan el estrés y reducen las horas de sueño y de descanso. Además, ha supuesto en muchos casos trabajar en los peores lugares de la casa, con un peor computador y sufriendo más interrupciones.

Las desigualdades de género (marcadamente culturales) y las diferencias biológicas (poco estudiadas) determinan las exposiciones diferentes a los factores de riesgo que pueden originar unas condiciones de teletrabajo inadecuadas.

El teletrabajo **puede ser una trampa, ya que puede originar situaciones discriminatorias.** La idea de que serán posiblemente las mujeres quienes “voluntariamente” opten por el teletrabajo para compatibilizar el trabajo y los cuidados está muy extendida. Este argumento refuerza la división sexual del trabajo y puede hacer desaparecer a las mujeres del centro de trabajo **con el consiguiente peligro de:**

Quedar al margen de la formación y la promoción laboral, fuera de los planes de prevención de riesgos y salud laboral, de las medidas y los planes de igualdad, al margen de la participación sindical, etc., manteniendo e incluso ampliando las brechas laborales de género (segregación, brecha salarial, parcialidad, etc.).

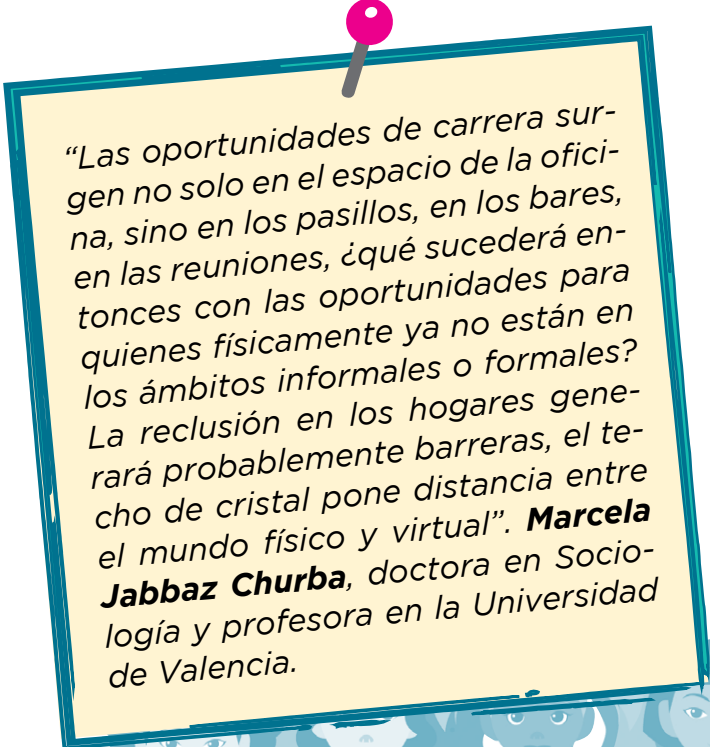


Una **desvalorización salarial** implícita, al ahorrar costos a las empresas, trasladando algunos de estos a la propia trabajadora (que asume la factura de luz, calefacción, climatización, wifi, teléfono, etc., además del gasto y desgaste de sus equipos informáticos), y que suponga, a mediano plazo, una externalización del puesto de trabajo a la figura del “falso autónomo”, con la pérdida de derechos laborales que conlleva.

Y, lo que es más preocupante, que se generen contratos individualizados trabajadora/empresa **al margen de la negociación colectiva**, lo que deja en una posición de inferioridad a la teletrabajadora, que ha de aceptar lo que la empresa le imponga unilateralmente.

En este sentido los resultados del estudio “La percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile 2020”, desarrollado por la Central unitaria de Trabajadores (CUT), son bastante reveladores: la carga de los costos y gastos adicionales de implementación del teletrabajo en Chile corrieron mayoritariamente por parte de los y las trabajadoras, ya que debieron preocuparse de dotarse de un lugar donde trabajar, del uso de conexiones tecnológicas, del costo de consumo de datos, electricidad y otros gastos asociados.

Los antecedentes mencionados son indicadores de incumplimiento del marco legal vigente que no debiesen generarse, ya que van en detrimento de las condiciones de empleo y seguridad y salud en el trabajo que la normativa busca mantener.



“Las oportunidades de carrera surgen no solo en el espacio de la oficina, sino en los pasillos, en los bares, en las reuniones, ¿qué sucederá entonces con las oportunidades para quienes físicamente ya no están en los ámbitos informales o formales? La reclusión en los hogares generará probablemente barreras, el techo de cristal pone distancia entre el mundo físico y virtual”. **Marcela Jabbaz Churba**, doctora en Sociología y profesora en la Universidad de Valencia.



Violencia de género

“El trabajo a distancia obliga a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, clave para las trabajadoras que sufren malos tratos en sus hogares”.

Gloria Poyatos, jurista y directora regional de Europa, Norte de África y Oriente Medio de la *International Association of Women Judges*.



El teletrabajo puede dar lugar a un mayor riesgo de violencia tecnológica, ciberacoso, acoso y violencia doméstica.

El teletrabajo refuerza el aislamiento de las mujeres que sufren violencia de género, separándolas de personas y recursos en los que apoyarse. Este aislamiento puede ser la situación perfecta para que aumenten los **comportamientos controladores y violentos en el hogar por parte del agresor**.



Según la ONU, durante el confinamiento se ha producido un aumento de la violencia contra las mujeres en todo el mundo, en muchos casos se observan aumentos de más del 25% en los países que cuentan con mecanismos para tomar denuncias. En algunos países los casos denunciados se han duplicado.

La violencia de género (extralaboral) sufrida por la trabajadora puede interactuar en el medio laboral con otros riesgos, potenciando y elevando el efecto dañino de otros factores, especialmente los psicosociales, como la inseguridad en el empleo, los horarios y la mayor vulnerabilidad frente a las situaciones de acoso sexual. Por lo tanto, a la hora de evaluar estos factores de riesgo habrá que tener en cuenta esta situación con especial sensibilidad hacia la trabajadora que se encuentra en esta delicada situación personal, pero con trascendencia social y laboral innegable.



Las secuelas de malos tratos/violencia de género pueden derivar tanto en incapacidades temporales como permanentes, como consecuencia de las lesiones físicas, psíquicas y también malestares físicos a consecuencia del maltrato psicológico: dolores cervicales, mareos, vértigos, cólicos abdominales y renales, colon irritable, fatiga, desgana, ansiedad, depresión, fobias, anorexia, bulimia, alcoholismo e incluso autolisis (intentos de suicidio). Sin embargo, muy frecuentemente las patologías causadas por malos tratos se diagnostican como depresiones, trastornos bipolares o de la personalidad, cuando en realidad encubren las secuelas psicológicas del maltrato. Estas patologías deben servir como indicadores de la situación de violencia de género, en tanto que aparezcan en los estudios de salud, se deben poner en marcha actuaciones para garantizar la seguridad y la salud de la trabajadora afectada.

Es necesario que empresas, organizaciones y administraciones públicas sensibilicen sobre la materia y proporcionen información en relación a todos los canales de acompañamiento y apoyo, y que la comunicación sea fluida en ambas direcciones para poder identificar necesidades específicas y abordarlas.

BUENAS PRÁCTICAS



Las empresas deben sensibilizar, apoyar y asistir a las posibles víctimas, así como incentivar a que las personas se cuiden unas a otras y sean capaces de detectar las primeras señales de alerta de eventos de abuso o violencia en la casa de una de sus compañeras de trabajo.

Las organizaciones deberían compartir información con el personal sobre dónde denunciar y dónde buscar ayuda para combatir la violencia en el hogar, incluidas las líneas telefónicas de urgencia y los servicios nacionales y locales con personal capacitado, y el uso de palabras clave especiales para que las víctimas puedan señalar el abuso y las autoridades competentes puedan responder de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (nº 190) y la Recomendación (nº 206) que lo acompaña.



Violencia de género en el trabajo

La violencia contra las mujeres se ejerce en el ámbito laboral en forma de **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, y es posible ser víctima de estas situaciones aunque se esté teletrabajando. Las empresas tienen la obligación de intervenir, ya que no se pierden competencias empresariales en la atención de estos casos porque las trabajadoras y los trabajadores estén teletrabajando: sigue formando parte de la esfera laboral y por tanto de la organización del trabajo.



El art. 2 del Código de Trabajo define el acoso sexual como: el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por ejemplo, se pueden identificar casos de acoso sexual en la difusión de rumores o de detalles relativos a la vida sexual de una persona, en las bromas obscenas, en comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física, en la utilización de imágenes de contenido sexualmente explícito, en el envío de WhatsApp, llamadas o correos electrónicos de contenido sexual de carácter ofensivo, en el chantaje sexual, etc.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Algunos ejemplos:

- Ridiculizar, desdeñar las habilidades y capacidades intelectuales de las mujeres por el hecho de serlo.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.
- Uso de humor sexista de contenido degradante.
- Uso reiterado de formas ofensivas de dirigirse a las personas.

El riesgo de sufrir violencia en el trabajo también deriva en los entornos de comunicación virtual de la falta de la comunicación presencial y de contacto social. Lo anterior puede impedir que las habilidades sociales se desarrollen adecuadamente (por ejemplo, la capacidad de trabajar en equipo y la tolerancia), generando un entorno de comunicación cada vez más negativo que puede fomentar el uso del lenguaje hostil, y una creciente sensación de anonimato y despersonalización que podría constituir la base de las situaciones ciberacoso laboral y/o sexual.

BUENAS PRÁCTICAS



La gestión del riesgo de violencia y/o acoso cibernético en las relaciones sociales de trabajo exige de la empresa una adecuada planificación previa. No debe ser improvisada, sino protocolizada.

Los hechos deben investigarse al margen de que exista o no una denuncia escrita al respecto. La activación del protocolo no puede quedar condicionada solo a esa denuncia formal.

La empresa **no puede contentarse con ofrecer reparaciones individuales** basadas en las típicas medidas de alejamiento de la víctima de su entorno (bajas, traslados, etc.), **sino que ha de actuar en la fuente de «toxicidad psicosocial» que aqueja al entorno, para descontaminarlo.**

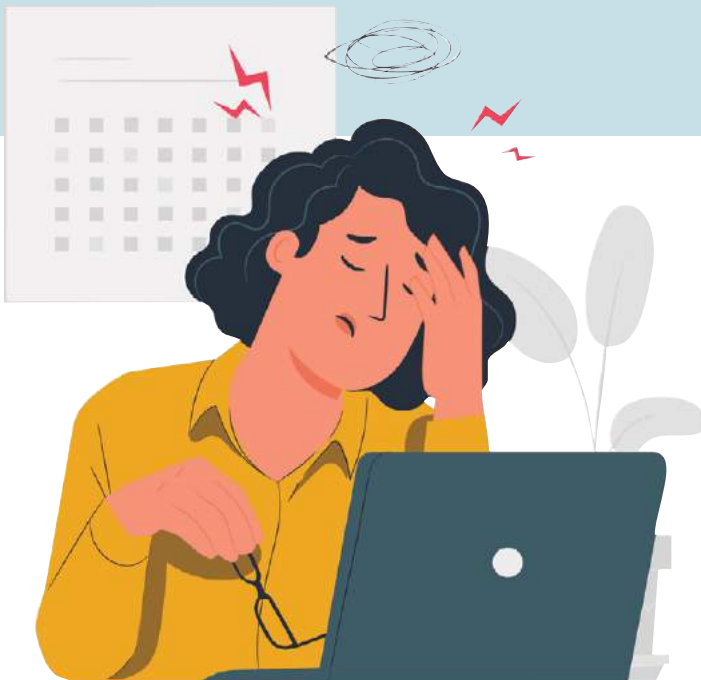
Los daños a la salud derivados de la exposición a este tipo de riesgos deben tener la calificación de EP.

La debida gestión preventiva deberá incluir una **política educativa, de información y sensibilización** a fin de contribuir a que todas las personas trabajadoras de una empresa coadyuven a evitar o, de aparecer, a frenar la violencia.

Género y la ergonomía del teletrabajo

Las mujeres tienen menos elementos de trabajo que ayuden a mejorar su postura, prestan menos atención a los temas posturales y refieren mayores dolencias osteomusculares en relación a los hombres.

Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia. Resultados de una encuesta en línea desarrollada por el Departamento de Ergonomía de la Universidad de Concepción y la Sociedad Chilena de Ergonomía (SO-CHERGO). Agosto de 2020.



Según la investigadora Ana María Seifert, las desigualdades entre mujeres y hombres en las exposiciones al riesgo ergonómico vienen determinadas por una combinación de factores:

- 1** Las condiciones de trabajo de las mujeres son diferentes de las de los hombres e implican más factores de riesgo por las siguientes razones:
 - La tarea asignada es diferente.
 - La interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente (las personas más pequeñas tienen más problemas; por ejemplo, las herramientas son muy grandes para las manos pequeñas).
 - La duración del trabajo (en años de servicio) con exposición al riesgo es mayor.
- 2** Las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, las mismas condiciones tienen efectos mayores en ellas.
- 3** Las responsabilidades familiares combinadas a las condiciones de trabajo aumentan el riesgo.
- 4** Los factores hormonales solos o en interacción con las condiciones de trabajo producen mayor riesgo.
- 5** Las mujeres expresan más sus problemas.
- 6** Psicológicamente las mujeres reaccionan más a los factores organizacionales que se combinan con los factores físicos para producir problemas musculoesqueléticos.

¿QUÉ IMPLICACIÓN PUEDEN TENER ESTOS DETERMINANTES CON LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO?

Aún en la misma categoría profesional, **las tareas que realizan mujeres y hombres pueden ser diferentes.** En muchas ocasiones la mujer teletrabajadora desempeñará un trabajo administrativo, en gran medida asignado a las mujeres, con tareas repetitivas y mecánicas, de introducción de datos sin poder influir en cómo hace su trabajo por la estandarización del mismo.

En cuanto a la interacción con el puesto de trabajo, y empezando por el espacio de trabajo, la pandemia nos deja información sobre la mayor incidencia de **problemas en mujeres para conseguir un espacio adecuado en el hogar para el desarrollo del trabajo.**

Además, aunque las herramientas de trabajo informáticas pueden ser exactamente las mismas o muy similares, pueden tener un impacto diferente: solo un análisis de la ergonomía del puesto en relación a la persona que lo ocupa puede permitirnos verificar las mejoras necesarias. **Los equipos y las herramientas necesitan adaptarse a las personas que los utilizan.** La falta de adaptación es un elemento constatado, más todavía para las mujeres trabajadoras, ya que el diseño y fabricación de estos elementos siguen el canon de un prototipo de trabajador masculino.

La asunción de las mujeres de gran parte de las tareas de cuidados y domésticas del ámbito familiar hará que su fatiga física sea mayor y no encuentre momentos de descanso y tiempos de recuperación, tanto a nivel físico como mental.

En una encuesta desarrollada por la Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO) a 1.281 personas que se encontraban teletrabajando en junio de 2020, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Sobre las tecnologías utilizadas, un 90,6% indica trabajar con notebook, un 52,1% con teléfono inteligente, un 14,2% con PC fijo y un 10,7% utiliza tablets.



- En el caso del uso del notebook, un 63,1% no tiene alza notebook, un 40,4% no usa mouse periférico y un 74,1% no tiene teclado periférico.

- Las personas con experiencia en teletrabajo tienen más elementos para mejorar postura que aquellos que no.
- Hay una baja atención a la postura del cuello, hombros, espalda, caderas, codos, antebrazos, muñecas, piernas, rodillas y pies; en promedio un 30% se fija en estos aspectos.

Las mujeres tienen menos elementos de trabajo que ayuden a mejorar su postura, prestan menos atención a los temas posturales y refieren mayores dolencias osteomusculares en relación con los hombres.

Estas condiciones de teletrabajo pueden desencadenar en trastornos musculoesqueléticos debido a la adopción de posturas incorrectas, problemas oculares por falta de iluminación adecuada, dolores de cabeza debido a un excesivo ruido ambiental, condiciones inadecuadas de temperatura o humedad, falta de ventilación o emisiones generadas por aparatos eléctricos de calefacción. Asimismo, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas las trabajadoras, hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.

BUENAS PRÁCTICAS

Los resultados de la encuesta SOCHERGO diferencian claramente mejores condiciones de teletrabajo para aquellas personas con experiencia en teletrabajo de las que tuvieron que adoptar esta modalidad durante la pandemia. Estas diferencias están relacionadas con los elementos del puesto de trabajo con condiciones ergonómicas adecuadas (silla y mesa ajustables, reposapiés) y con la capacidad de atender a los temas posturales.

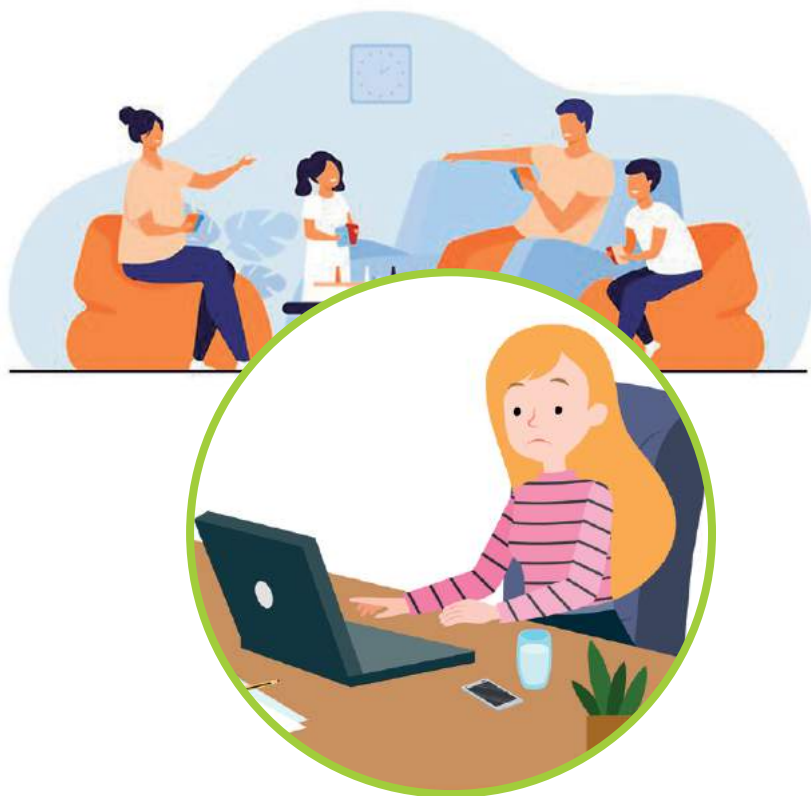
Las empresas deben prestar atención a la ergonomía con enfoque de género de los espacios de trabajo de las personas teletrabajadoras, siendo necesaria su participación. El mobiliario y los equipos informáticos deben ser adaptables a la persona que los ocupe. Asimismo, es imprescindible formar e informar sobre las condiciones de trabajo ergonómicas óptimas, así como facilitar la formación y las herramientas necesarias para que las personas sean capaces de identificar los factores de riesgo y los problemas de salud relacionados con los mismos.



Los factores psicosociales del teletrabajo

Las mujeres tienden a teletrabajar a horas más intempestivas que los hombres y a hacerlo en un espacio que no es propio, con más interrupciones de niños y mayores.

*Irene Lapuerta, profesora de Sociología
de la Universidad de Navarra*



► El conflicto trabajo-vida

Los cuidados son las tareas cotidianas de gestión y mantenimiento de la vida, incluyendo el mantenimiento de los espacios, de los bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación o la formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo afectivo y psicológico de los miembros de los hogares. Las desigualdades entre mujeres y hombres en este espacio vienen determinadas por:

El tiempo de dedicación. Según el Instituto Europeo para la Equidad de Género, antes del Covid-19 las mujeres de la UE dedicaban 13 horas semanales más que los hombres al trabajo doméstico. En Chile los resultados de la Encuesta Nacional del Uso de Tiempo de 2015 mostraban que las mujeres gastan el doble de tiempo en la realización de quehaceres domésticos y de cuidados: 6,6 horas diarias, es decir, una jornada laboral extra, versus las 3,2 que dedican los hombres.



El tipo de cuidados que realizan unas y otros.

Las tareas de cuidado personal, el aseo, vestido, alimentación, y en general las tareas que no se pueden dejar de hacer, son realizadas por mujeres, quienes además habitualmente cumplen el rol de cuidadoras y entrañan una relación más cercana con las personas a las que se cuida. Por otra parte, el trabajo de los hombres está más presente en el mantenimiento de las instalaciones, hacer las compras los fines de semana o jugar con los niños y las niñas, que en general son actividades más gratificantes.

La desigualdad entre las personas que cuidan impacta sobre su salud y tiene consecuencias laborales y económicas.

La brecha salarial o en las pensiones tiene mucho que ver con la dedicación de las mujeres al cuidado. También impacta de manera desigual en las relaciones familiares, en la autonomía del uso del propio tiempo y en la salud y la calidad de vida.

Una cuarta desigualdad se encuentra en la forma de asumir y afrontar los cuidados. Para las mujeres forma parte de la identidad de género, mientras que los hombres entienden el rol de cuidados como un rol altruista, cuando hay circunstancias que los obligan. No asumir esa responsabilidad por parte de la mujer es penalizado, tanto individualmente como socialmente. Cuando lo asume el hombre se premia.

En la encuesta de la SOCHERGO se determina que el origen de las diferencias entre mujeres y hombres sobre el ritmo de trabajo y la falta de respeto de los horarios se encuentra en las tareas domésticas de lavado y cocina:



Sólo un **50%** de las mujeres puede respetar los horarios de trabajo. Esta cifra sube al 60% en el caso de los hombres. Son las tareas domésticas, lavado y cocina, lo que explica esa diferencia.

Un aspecto fundamental en el debate es que a veces el teletrabajo es presentado como una alternativa para minimizar el impacto de uno de los factores de estrés psicosocial en el trabajo que más afectan a las mujeres: la **doble presencia**. Efectivamente, el teletrabajo puede contribuir a reducir algunos de los impactos que la vida laboral tiene en la esfera de la vida privada de las personas, como la reducción del tiempo de desplazamiento al centro de trabajo o una mayor autonomía para la gestión del tiempo de trabajo, asociada a una mayor flexibilidad horaria, que podría posibilitar un mejor equilibrio general entre el trabajo y la vida privada, reduciendo las dificultades para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares.

Este aspecto, sin embargo, es el que presenta más contradicciones para las mujeres. Por una parte, si el teletrabajo desde su domicilio se le ofrece en especial a las mujeres, se puede llegar a una mayor justificación de la división del trabajo doméstico, de modo que las mujeres sigan teniendo una mayor carga. Esto incrementaría el estrés en lugar de la ansiada reducción, así como una nueva situación de discriminación que ya generan otras prácticas como el trabajo a tiempo parcial.

En este contexto, hay que señalar que está demostrado que hay una tendencia a trabajar más horas y a la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal, lo que puede conducir a altos niveles de estrés. Esto se observó en la encuesta de la OIT-Eurofound, en donde casi la mitad (42%) de

los participantes que trabajan desde casa sufren de insomnio, en comparación con el 29% de los que se presentan en una oficina. El estudio encontró que el 20% de las personas en Europa que trabajan en una oficina reportan altos niveles de estrés en comparación con el 40% de las personas que realizan trabajos móviles de alta intensidad de TIC en el hogar.

Desde el ámbito que nos ocupa, las condiciones de trabajo, debemos focalizar en el origen. Una **carga excesiva de trabajo y la inexistencia o falta de respeto al horario de disponibilidad** para clientes, jefes y compañeros/as dificultaría la realización de los trabajos de cuidados, dadas las exigencias cuantitativas y sincrónicas de ambos ámbitos (laboral y doméstico-familiar).



“Esto era muy difícil, ya que en cualquier momento me llamaban para que realizara algún reemplazo y asumían que yo debía decir que sí porque estaba en mi casa, la verdad yo sentía que me la pasaba trabajando, parece menos porque uno está en su casa, pero era peor porque no me desconectaba nunca del trabajo, si no estaba haciendo clases tenía que estar haciendo material”.

(Teletrabajadora, sector educación).

La cantidad de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo y también al ritmo de trabajo, tienen que ver principalmente con la falta de personal, la inexistencia de una planificación del trabajo, la errónea planificación de los plazos de entrega o la presión del cliente en la entrega, la mala asignación de tareas o la incorrecta medición de los tiempos. También puede relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo.

“Ahora tenemos que hacer mucho más en el mismo tiempo, cosa que es imposible, por lo que acabamos alargando la jornada cada día y los fines de semana. Desarrollamos nuevos proyectos, de áreas distintas (asesoría, formación, internacional...), todos para mañana y con herramientas completamente nuevas... tenemos que aprender mientras vamos trabajándolas, nadie nos ha formado. Las personas que desarrollamos no podemos contar con las compañeras que nos apoyaban en lo logístico y ellas tienen que aprender sobre la marcha algunos de los contenidos de desarrollo... ¡Una barbaridad!”

(Consultora teletrabajando).



En estos casi 100 días de estado de alarma ha quedado demostrado: el teletrabajo sin regular ni acordar, unido al confinamiento, ha presentado numerosos riesgos para las mujeres, y uno de los mayores ha sido la dificultad de desconexión. Las mujeres teletrabajadoras han seguido ocupándose de manera principal de las tareas del hogar y las responsabilidades del cuidado, con una doble/triple jornada de trabajo, la laboral, la doméstica y la de cuidados. Se han visto obligadas a adoptar jornadas flexibles para poder afrontar estas tareas, acrecentadas tras el cierre de centros educativos y asistenciales, con alargamiento de jornadas de trabajo, sin poder descansar las horas necesarias, aumentando su estrés y ansiedad y sin posibilidades reales de desconexión. Las consecuencias en salud laboral, especialmente en los riesgos psicosociales, son evidentes.

(Responsable sindical).



► La desigualdad en otros factores psicosociales

En diciembre de 2018 la Superintendencia de Seguridad Social, en su publicación *Panorama Mensual “Riesgo psicosocial en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2017)” Coyuntura en Seguridad y Salud en el Trabajo*, muestra algunas características de las empresas que evaluaron, con la versión completa del cuestionario, la exposición a factores de riesgos psicosociales durante el año anterior, 2017. Según la publicación, puede observarse que las principales diferencias que implican un mayor riesgo para las mujeres y los hombres están en las siguientes subdimensiones:



MUJERES

- Exigencias psicológicas emocionales.
- Control del tiempo de trabajo.
- Esconder emociones.
- Posibilidades de desarrollo.
- Doble presencia.
- Integración en la empresa.



HOMBRES

- Exigencias psicológicas cognitivas.
- Conflicto de rol.
- Inseguridad con el contrato.
- Inseguridad con el trabajo.

Social y empresarialmente se entiende que la flexibilidad que ofrece el teletrabajo puede suponer para los hombres una mayor eficacia en el desempeño de su trabajo, que va a aumentar su productividad, ese es el objetivo, por lo tanto reportará beneficios para su carrera. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones para las mujeres se cree que el objetivo radica en asumir más responsabilidad en las tareas de cuidados, por lo tanto puede perjudicar su carrera.

Varios estudios llevados a cabo en empresas de EE. UU. en las que se optó por teletrabajo durante la pandemia muestran datos reveladores. Tomando como referencia las personas con niños y niñas menores a su cargo y la variable de sexo, se observa lo siguiente:

- Ante la pregunta de si han sentido que su **trabajo era efectivo**, el 80% de los hombres respondió de forma afirmativa, frente al 37% de las mujeres.
- En cuanto al **sentimiento de vinculación** con la empresa, el 63% de los hombres manifestó haberlo mantenido, frente al 38% de las mujeres.
- Sobre su **bienestar personal**, el 70% de los hombres manifestaron tener una sensación positiva, frente al 41% de las mujeres.

El estudio de la empresa multinacional de recursos humanos MERCER mostró que la gran mayoría de las trabajadoras manifestaba no haber tenido el **apoyo suficiente de sus superiores**.

Asimismo, la encuesta de SOCHERGO muestra que:

- Las mujeres tienen menos control sobre el ritmo de trabajo que los hombres.
- Solo un 50% de las mujeres puede respetar los horarios de trabajo. Esta cifra sube al 60% en el caso de los hombres.
- La percepción sobre que la productividad y calidad del trabajo ha mejorado es mayor en los hombres que en las mujeres.

El apoyo del equipo de superiores y recibir la ayuda adecuada de compañeros y compañeras para sacar el trabajo adelante es positivo para la salud y necesario para conseguir una integración en la empresa y un sentimiento de vinculación real. Lo contrario es negativo.

El teletrabajo puede suponer un aislamiento físico, lo que implica mayores dificultades que otras para el establecimiento y el mantenimiento de relaciones sociales en el trabajo. Con ello se dificulta el **apoyo de compañeros, compañeras y jefaturas**. Además, teletrabajar puede enfrentar a la necesidad de tomar decisiones sobre cuestiones diversas, algunas incluso comprometidas, en solitario, sin consulta ni obtener la ayuda requerida, algo que va a redundar en el aumento de las exigencias.

La falta de apoyo de compañeros/as también puede tener que ver con prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de equipos de trabajo. Por ejemplo, cuando se fomenta la competitividad individual a través de salarios variables en base a objetivos individuales, o cuando se asignan tareas de forma arbitraria o no transparente, que dificultan la cooperación. Lo anterior tiene mucho que ver con la calidad de liderazgo, referida específicamente a la gestión de equipos humanos que realizan las jefaturas directas y con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de dichas jefaturas para aplicarlos.

Este aislamiento, como hemos reiterado en capítulos anteriores, puede apartar a las trabajadoras de los sistemas de promoción profesional de la empresa, de la formación y la mejora de la capacitación, del sistema preventivo y por lo tanto de la vigilancia de su salud.

Por otra parte, y debido al tipo de trabajo, como aquellos que impliquen contacto con personas dependientes, con clientes o personas usuarias, los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras tienen una mayor incidencia de exposición a la subdimensión de tener que **esconder emociones**. Trabajo como la teleasistencia o los centros de llamadas (*call centers*) son actividades que pueden desarrollarse a distancia y en los que la presencia femenina supera a la masculina.

Las **exigencias emocionales** son las exigencias de no involucrarnos en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en empleos de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad) y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones durante la realización del trabajo. En estos casos, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. También se refieren a las exigencias de mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de las otras personas con las que nos relacionamos en el trabajo, ya sean usuarias del servicio, clientes, compañeros/as, proveedores, jefaturas que asignan tareas o cambios de horarios de forma arbitraria, etc.



BUENAS PRÁCTICAS

La voluntariedad del teletrabajo y su carácter reversible son condiciones necesarias para la incorporación de la perspectiva de género en el teletrabajo.

El abordaje de las exigencias cuantitativas para conseguir cargas de trabajo de niveles razonables, la desconexión digital, la participación en la confección de horarios y jornadas, etc., así como generar prácticas de gestión de personal que faciliten la comunicación, la cooperación y la formación de equipos de trabajo, trabajaran en pro de entornos de trabajo más saludables y democráticos.



BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Dirección del Trabajo, Chile. (2011, noviembre) Informe de Actualidad Laboral N°1 Una mirada a la figura del teletrabajo. En: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf
- ▶ Eurofound, Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Informe de investigación. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- ▶ Federación de Trabajadoras de Call-Center de Chile (FETRACALL), Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021) La percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile 2020. En: <https://fielchile.cl/v2/download/estudio-la-percepcion-de-los-y-las-trabajadoras-del-teletrabajo-en-chile-2020/>
- ▶ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (octubre 2020). Covid y Tecnología en clave de género. Seminario online.
- ▶ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, España. Herramienta de Apoyo N°10 Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. En: https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

- ▶ Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020) Informe de políticas: las repercusiones de la covid-19 en las mujeres y las niñas. En: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/informe_guterres_covid_mujeres.pdf
- ▶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. En: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- ▶ Rodríguez, S. (2021, febrero 18) La violencia machista, ¿un riesgo laboral? El limbo legal del teletrabajo en casa para mujeres en peligro. Recuperado de: https://www.infolibre.es/noticias/politica/2020/05/28/teletrabajo_violencia_machista_seguridad_laboral_107172_1012.html
- ▶ Saieg, G. (2017, marzo) Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado. Recuperado de: http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2017/04/BOLETIN-38-marzo-2017-baja_vf.pdf
- ▶ Seifert, A. M. (1999). El trabajo de la mujer y los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas. Primer Foro ISTAS de Salud Laboral. Lesiones músculo-esqueléticas. En: <https://www.coo-servicios.es/archivos/cajasol/trabajomujer.pdf>

- ▶ Universidad de Concepción; Departamento de Ergonomía., Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO). (2020) Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia. En: <https://www.sochergo.cl/wp-content/uploads/2020/08/ERGONOMIA-Y-TELETRABAJO-UDEC-SOCHERGO-2020.pdf>
- ▶ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, España. (2020) Seminario online “Covid y Tecnología en clave de género”.

PLANIFICAR EL TELETRABAJO CON MIRADA DE GÉNERO

4



“Es evidente que hay que afrontar que el teletrabajo ha venido para quedarse, pero queremos un teletrabajo con garantías: que no reduzca condiciones y derechos laborales, que no implique retrocesos en igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que no conlleve riesgos en salud laboral ni en externalización de plantilla, que se combine con actividad laboral presencial, y que se acompañe de medidas que fomenten la corresponsabilidad en los hombres y de servicios públicos para el cuidado de menores, mayores y dependientes. Que el teletrabajo sea un nuevo escenario para avanzar en igualdad y corresponsabilidad y no una vía de disolución de derechos y condiciones laborales”.

Responsable sindical.



El teletrabajo no debe ser una forma degradada de relación laboral: las personas que se acojan al mismo deben tener contrato estable; el mismo salario que la modalidad presencial; acceder al mismo tipo de formación que las personas que realizan su trabajo de modo presencial; condiciones de salud y seguridad adecuadas, incluyendo los aspectos ergonómicos y de organización del trabajo. En este capítulo exponemos los aspectos esenciales y las condiciones mínimas de un teletrabajo que garantice la seguridad y salud de las personas, extraídas del Acuerdo Marco Europeo y de la normativa vigente en Chile.

Es necesario generar estrategias de diagnóstico e intervención participativas, que incluyan la perspectiva de género. Esto permitirá evaluar las problemáticas específicas y generar intervenciones más adecuadas a la realidad de las personas. Además, la perspectiva de género permite ahondar en la naturaleza y el alcance del impacto del teletrabajo en la salud y en la vida extralaboral. En este contexto, se ha ido generando conocimiento, normativa y se han logrado pactos en el terreno del diálogo social. Por ello, hay ya bastante consenso acerca de las condiciones que se tienen que dar para que la implantación del teletrabajo suponga una mejora en las condiciones de trabajo para las personas que se acojan a esta modalidad, para las empresas y para la sociedad en su conjunto. En la “Guía de Teletrabajo: orientaciones para abordar la salud, seguridad y bienestar laboral”, elaborada por ISTAS y Mutual de Seguridad, se recogen de forma amplia propuestas e instrumentos.

El Acuerdo Marco Europeo, enmarcado en el contexto de la **Estrategia Europea de Empleo**, suscrito por la representación de sindicatos y confederaciones empresariales, fijaba las dimensiones mínimas a tener en cuenta a la hora de establecer una regulación sobre el teletrabajo en cada país. En el acuerdo se resaltan varios ámbitos clave en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo:

- La **igualdad** en los derechos de las personas que teletrabajan con el resto de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.
- Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que aquellas que realizan su tarea en los locales de la empresa, y están sujetas a las mismas políticas de evaluación. Recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.
- Tendrán los mismos derechos colectivos y no deberá obstaculizarse la comunicación con la representación sindical.

- La dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar **la protección de los datos** utilizados y procesados por la persona teletrabajadora para fines profesionales, informándola de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.
- La regulación sobre el **equipamiento**. Por lo general, la empresa deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular. Asimismo, la empresa debe hacerse cargo de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados en el teletrabajo.
- La organización, la **gestión del tiempo y la carga de trabajo**. En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde a las personas teletrabajadoras gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados de su trabajo son equivalentes a los de las personas que trabajan presencialmente.
- La empresa es responsable de la **salud y la seguridad profesional de las personas que teletrabajan**. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, la empresa, la representación sindical y las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro

de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo con la persona teletrabajadora.

- La empresa debe **respetar la vida privada** de las personas teletrabajadoras. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo.
- El carácter **voluntario y reversible**. El teletrabajo es voluntario para la persona trabajadora y la empresa, siendo igualmente reversible para ambas partes.

Enfoque de género en la planificación del teletrabajo

Las condiciones en las que se ha acelerado el desarrollo del teletrabajo a nivel mundial a consecuencia de la pandemia han puesto de manifiesto la falta de preparación de políticas, normas, empresas y de la población trabajadora. Teniendo en cuenta que el teletrabajo ha llegado para quedarse, proponemos introducir la mirada de género en las diferentes fases de implantación del teletrabajo en una empresa, con el objetivo de poder garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables de la población trabajadora en su conjunto, y libres de cualquier tipo de discriminación.

► **Vamos a teletrabajar**

Prácticamente podríamos afirmar que en cualquier sector o actividad se puede implantar la modalidad de teletrabajo, para puestos de trabajo ligados a tareas que impliquen generación, almacenamiento o procesamiento de información y conocimiento, que no requieren un contacto cara a cara con el público. La decisión de una empresa de implantar un sistema de teletrabajo requiere ciertas precondiciones, como que la actividad esté ligada al procesamiento de información o a la generación de conocimiento, cuente con tareas que no tengan que realizarse necesariamente desde la oficina, se tengan recursos, formación, motivación, se conozcan los beneficios y las dificultades, etc.

En cuanto a los objetivos empresariales de inclinarse por esta modalidad, pueden ser variados. Por ejemplo, la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla, el aumento de la productividad, reducir costes, etc. En todo caso, es necesaria su formulación y la selección de indicadores que puedan medir el grado de su consecución cuando se realice el control y seguimiento del plan de teletrabajo.

BUENAS PRÁCTICAS

Recoger una declaración de la política empresarial:

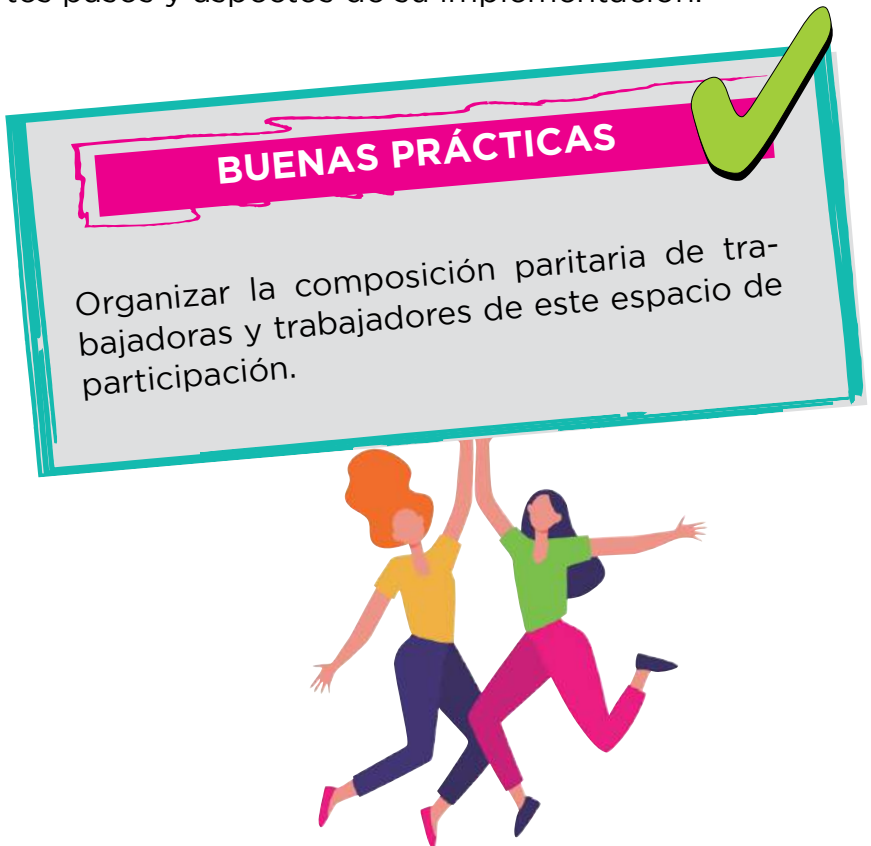
La empresa reconoce que el teletrabajo tiene potencial para contribuir a consolidar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres frente al trabajo y la familia, pero que para ello se deben cumplir ciertas condiciones referidas al acceso a éste y las condiciones de trabajo, que serán óptimas en la medida en que contribuyan a superar las brechas de inequidad horizontal y vertical y a garantizar condiciones de trabajo que contribuyan al bienestar y a la salud de las personas que se acojan a esta modalidad de trabajo.

Según lo anterior, todas las medidas se verificarán en su eficacia no solo respecto de los costes y la productividad, sino también respecto de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y las condiciones para la salud laboral.

► ¿Por dónde empezar?

La creación de **un espacio de participación:** grupo de trabajo o equipo de coordinación, el que debe estar formado por personas de los diferentes departamentos en los que se organice la empresa, o aquellos susceptibles de implantar el teletrabajo. Como condiciones imprescindibles deberá considerar la representación sindical y la presencia de trabajadoras.

Su función principal será la de coordinación del plan de teletrabajo, analizando y decidiendo los diferentes pasos y aspectos de su implementación.



► Diseño del plan

Es necesario partir del **análisis de los puestos y las tareas susceptibles de ser realizadas en la modalidad de teletrabajo**. Como premisa principal se debe considerar que el puesto es el que permite o no teletrabajar, más que la persona que lo ocupa. Se debe evitar desarrollar un perfil muy rígido de la persona teletrabajadora y del personal candidato para el teletrabajo, para minimizar situaciones discriminatorias. Un ejemplo: si se establecen criterios como la antigüedad en la empresa, o trabajar a jornada completa, tener ciertos conocimientos y habilidades, las condiciones en el domicilio, etc., podrían quedar al margen determinados colectivos, entre ellos las mujeres trabajadoras.

En esta fase de diseño se deberán determinar **los recursos tecnológicos** necesarios en lo concerniente a sistemas y equipamientos, **las condiciones del lugar de trabajo**, los **riesgos asociados**, las **medidas de prevención** requeridas, así como la **información y formación necesarias**, tanto para las personas que van a teletrabajar como para las que supervisen su trabajo.

Una buena herramienta sería la confección de un protocolo de incorporación al teletrabajo en el que se recojan todos los aspectos regulados, desde la definición de teletrabajo hasta el espacio de trabajo, la jornada, el apoyo técnico, etc. Esta podría ser una propuesta de contenido:

- Definición y explicación sobre las condiciones generales del desarrollo del teletrabajo.
- Requisitos para poder acceder al programa de teletrabajo.
- Características de los puestos “teletrabajables”.
- Información básica sobre la política de teletrabajo en la empresa.
- Modalidades de teletrabajo.
- Procedimientos para la solicitud y la aprobación de la participación en el programa.
- Regulación sobre la finalización de la participación en el programa de teletrabajo.
- Regulación sobre el espacio de trabajo.
- Regulación sobre el horario de trabajo.
- Regulación sobre el procedimiento a seguir en caso de accidente laboral.
- Regulación sobre la protección de datos y las medidas de seguridad relacionadas con la documentación.
- Información sobre el apoyo técnico.
- Requisitos, regulación y financiación de la conexión de Internet y equipos.

Asimismo, en esta fase deben evaluarse las **inversiones y los costes asociados**, teniendo en cuenta que esta modalidad supone un ahorro para las empresas y organizaciones, **pero puede suponer un incremento de gastos para las personas que teletrabajan**.

BUENAS PRÁCTICAS

En cuanto a la elegibilidad de las personas participantes, deberá tratarse de un **proceso abierto y transparente**. La falta de condiciones de seguridad en la vivienda en términos de prevención de riesgos laborales no podrá utilizarse como elemento que pueda influir en la valoración de la capacidad de la persona candidata a adoptar esta modalidad. En ningún caso se podrán utilizar las condiciones de vida de quien se postula.

El protocolo de incorporación al teletrabajo debería incluirse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de las empresas.



► Y si probamos...

Resulta conveniente desarrollar un **programa piloto** antes de implantar de forma definitiva el teletrabajo. Se trata de delimitar una fase de prueba con un conjunto de personas y en un entorno acotado, lo que proporciona información sobre los puntos fuertes y débiles del proceso diseñado. Durante la fase piloto, el equipo de coordinación ha de estar especialmente atento al desarrollo del programa, recabando información de todos los actores implicados: personas que teletrabajan, el resto de los trabajadores y trabajadoras, personas con responsabilidad, dirección, etc.

En esta fase se irán tratando y resolviendo los diferentes problemas que vayan apareciendo en relación con los medios tecnológicos, el desarrollo de las tareas, las herramientas y equipos, la distribución de la jornada de teletrabajo, las condiciones de seguridad y salud, etc. Tras la fase piloto sería conveniente el desarrollo de un informe final donde se detallen las principales conclusiones del proyecto y se planteen nuevas ideas y mejoras para futuras ediciones.

► Seguimos avanzando

El programa de teletrabajo puede verse enriquecido si se desarrolla un seguimiento sistemático y una evaluación del impacto sobre las personas participantes y sobre los objetivos que se marca la empresa para el proyecto. Es imprescindible conocer la opinión de

estos trabajadores y trabajadoras, recogiendo y analizando la información bien diferenciada por sexo. Este seguimiento se deberá realizar en base a los objetivos que la empresa se haya planteado inicialmente con el teletrabajo, a través de indicadores cuantificables que nos den información, por ejemplo, de si se ha conseguido un aumento de la satisfacción de la plantilla, una mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar o el incremento de la productividad del trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS

Este programa debe ser dinámico y estar en proceso de mejora continua. Mantener foros en los que las personas que teletrabajan y sus supervisoras compartan sus experiencias con el resto de del personal, se publiciten las experiencias y el programa. Esta medida potenciará la motivación y la implicación de las personas.



La gestión de la prevención de riesgos laborales del teletrabajo y la igualdad

Las herramientas fundamentales para intervenir sobre las desigualdades de género en las condiciones del teletrabajo son **las actividades en pro de la igualdad y de la prevención de riesgos laborales**; una coordinación entre ambas herramientas garantizará el abordaje en todos los ámbitos de gestión de la empresa.

► Las actividades en igualdad

El compromiso con la igualdad de género es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras, en tanto tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.

Las trabajadoras y los trabajadores y la representación sindical están legitimadas para participar en estas actividades y en las de prevención, por lo tanto cuando se plantee el teletrabajo, ya sea desde los planes de igualdad o por cambios en la organización del trabajo, se tendrá especial cuidado para que en las medidas se fomente de forma particular:

- La participación de las trabajadoras en la formación y en la promoción laboral.
- La eliminación de las brechas de género.

- Se garanticen unas condiciones de teletrabajo adecuadas, que promuevan la salud, eviten el riesgo y se adapten a las necesidades profesionales y personales de cada persona.
- El teletrabajo puede surgir como una medida identificada en el marco de los planes de igualdad.

Presentamos aquí un ejemplo, de una empresa de abogados:

El Plan de Igualdad contempla la conciliación como una de sus áreas de actuación, y en este contexto señala la adopción de modalidades contractuales que faciliten y fomenten la armonización de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras. Las señas de identidad básicas de las iniciativas del teletrabajo en esta empresa son:

- *Ofrecer a sus profesionales la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar sin necesidad de desplazarse físicamente al centro de trabajo.*
- *Aumentar el valor del compromiso y confianza del personal con la organización.*
- *Promover la independencia y autonomía a nivel laboral, sin olvidar la perspectiva de coordinación con el equipo.*
- *Lograr la interconexión entre personal/empresa de manera eficiente. Cada persona trabajadora consensuará con su jefatura la modalidad que más se adapta tanto a sus responsabilidades profesionales como a sus necesidades per-*

sonales. Esta flexibilidad facilita la adaptación, siempre que la carga de trabajo y la situación lo permiten, a las circunstancias personales de cada trabajador y trabajadora a la vez que resulta una opción ventajosa para la empresa (menor ausentismo, reducción de tiempos improductivos, mejora del clima laboral).

Será necesario introducir el teletrabajo en todas las materias que se tratan desde el ámbito de la igualdad en la empresa, estando alerta para que ninguna de las mismas pueda crear situaciones discriminatorias en:

- Los trabajos y tareas que desarrollan unos y otras.
- El desarrollo profesional.
- La formación y capacitación.
- La remuneración.
- Las medidas de conciliación.

Asimismo, se deberán introducir las nuevas formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo inherente a la modalidad del teletrabajo en los protocolos de actuación ante estos riesgos, determinando las situaciones concretas que se encuadrarían dentro de estos conceptos y las actuaciones necesarias para su erradicación, manifestando formalmente por parte de las empresas su compromiso con la erradicación de cualquier comportamiento de acoso sexual y por razón de sexo que tenga lugar en el teletrabajo.

Por otra parte, se tienen que activar medidas y mecanismos que reflejen la apuesta de la empresa por entornos de teletrabajo saludables y libres de acoso sexual; avanzar por ejemplo en el uso del lenguaje y las diferentes formas de violencia que pueda contener la documentación (lenguaje violento o sexista) que se genere. Además, se debe considerar los espacios y canales previstos para la difusión de los procedimientos y protocolos creados en torno al tema (con el fin de identificar conductas no adecuadas).

► **Las actividades preventivas**

Desde el punto de vista de género, una política neutra en materia de seguridad y salud en el trabajo puede contribuir a incrementar la brecha ya existente entre hombres y mujeres, por cuanto no hace visible tal realidad y porque ignora las necesidades diferentes de las mujeres respecto de la prevención, lo cual perpetúa la falta de intervención preventiva sobre sus condiciones de trabajo.

Los cambios en el mundo del trabajo inciden en la seguridad y la salud laboral, entre ellos el teletrabajo. Es necesario evaluar los cambios que puede implicar el teletrabajo y que afectan a la seguridad y la salud laboral, y esto debería incluir una evaluación de género.

El conjunto de actividades preventivas para intervenir sobre las condiciones del teletrabajo serían las siguientes:

- Evaluación de riesgos.
- Información, formación y participación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Medidas ante emergencias y para situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Protección de colectivos especialmente vulnerables.

Los contenidos de los instrumentos de evaluación sobre las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo giran en torno a las condiciones de

- Seguridad, relacionadas con herramientas, equipos, cableado eléctrico, el espacio de trabajo, actuaciones ante posibles emergencias, etc.
- Ergonómicas, como las características del equipo de trabajo (PVD, tablet, etc.), el mobiliario, las características de la tarea en cuanto a repetitividad, posibilidad de descansos, condiciones ambientales (frío, calor, ruido, iluminación).
- Psicosociales, disposición de tiempos de desconexión, la comunicación entre compañeros y compañeras y con personas responsables, suficientes medios y formación para realizar las tareas, etc.

Incluso se debe considerar la posible exposición a riesgo químico si la actividad que realiza le obliga a utilizar materiales que durante su proceso generen polvo en suspensión. El enfoque de esta evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los aspectos tratados en el capítulo 3 sobre las desigualdades en las exposiciones a los riesgos del teletrabajo.

Según lo indicado en la Circular N°3.572 de la SUSESO, de enero de 2021, el instrumento de evaluación de riesgos deberá contemplar la evaluación de los riesgos psicosociales, ergonómicos, ambientales y de seguridad de los puestos de trabajo. En el caso específico de los riesgos psicosociales, el instrumento de autoevaluación incluye cinco preguntas asociadas a la organización del trabajo:

¿Dispone de un período diario de desconexión asegurado de al menos 12 horas continuas, en los que no está obligado a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos?

¿Cuenta con información respecto de los objetivos y/o metas asociadas a sus labores y recibe retroalimentación oportuna respecto de éstas?

¿En la organización existen instancias establecidas por el empleador de interacción y apoyo con compañeros de trabajo? ¿Puede comunicarse de manera expedita y fácil con su jefatura directa durante la jornada laboral?

¿Se le ha informado sobre los riesgos de trabajar en solitario o aislado, que supone la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia?

Si cumple labores de digitación, ¿conoce los tiempos de descanso de que debe disponer?

En el caso de identificarse riesgos psicosociales específicos, será el empleador quien deberá elaborar e implementar las medidas preventivas pertinentes, además de las prescritas por su organismo administrador.

Por otra parte, los organismos administradores deben poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas un curso o un set de cursos de capacitación dirigido a los trabajadores que se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Entre otros contenidos, estas capacitaciones deben incluir temas relacionados a ergonomía y riesgos psicosociales (riesgos y medidas de control).

Para mayor información, revisar la Circular N°3.572 de la SUSESO.

Como hemos revisado en el capítulo 2, la violencia doméstica debería incorporarse en la gestión de la prevención de riesgos laborales. El Convenio 190 de la OIT considera que:

- La violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.
- La violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

La violencia de género puede alcanzar su máxima expresión en el ámbito doméstico, en la intimidad del hogar. Por ello, el teletrabajo puede suponer un aumento exponencial de la violencia para aquellas mujeres en situación de vulnerabilidad. Deberá incorporarse en las actividades preventivas como la evaluación de riesgos, las medidas preventivas, la vigilancia de la salud, incluyendo en los programas

de formación en prevención de riesgos laborales la violencia de género en el hogar, así como en los sistemas de comunicación e información de la empresa. Estos casos de violencia doméstica han aumentado considerablemente con la pandemia y las cuarentenas.

La Recomendación 206, directriz del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, determina como una medida la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.

Las herramientas preventivas deben favorecer la **posibilidad de informar a la empresa sobre algún tipo de riesgo en el entorno de trabajo, de tal manera que la empresa tenga conocimiento y se puedan establecer vías para eliminarlo**, tales como la comunicación de manera periódica con la mujer, saber cómo evoluciona la situación o si ha surgido algún conflicto. En este sentido, también **se deberá ofrecer a la trabajadora la posibilidad de modificar su situación de teletrabajo con carácter urgente y preferente, por trabajo presencial**.

Asimismo, es necesario establecer la obligación por parte del resto del personal que tenga conocimiento de una situación de violencia machista de informar a la empresa para que ésta adopte las medidas oportunas. Esta medida será eficaz en la medida que la empresa haya apostado por la sensibilización sobre esta problemática, incluyéndola en los planes formativos e informativos que se desarrollen en la misma.

Las evaluaciones de riesgos laborales y la vigilancia de la salud (que incluya controles médicos periódicos) deberán adaptarse por razón de sexo, donde la violencia de género sea tenida en cuenta como un riesgo laboral del que deberá formarse e informarse a las trabajadoras y adoptar todas las medidas preventivas razonables para evitarlo.

Sería necesario introducir aspectos relacionados con violencia de género tanto doméstica como laboral, añadiendo en los instrumentos de autoevaluación de las condiciones de teletrabajo preguntas que ayuden a identificar situaciones de violencia doméstica:

- ¿Te sientes segura en tu casa?
- ¿Crees que tú o una compañera está siendo víctima de violencia intrafamiliar o sexual?
- ¿Has tomado la decisión de denunciar o pedir ayuda, pero no sabes a dónde acudir o qué debes hacer?
- ¿Quieres saber más sobre violencia de género?



Las respuestas a estas cuestiones pueden ponernos en alerta e intentar analizar la situación directamente con la trabajadora y activar los mecanismos de protección previstos por la empresa y por las administraciones públicas.

Para concluir

Teletrabajo sí, pero sin riesgos adicionales para las trabajadoras y sin desigualdades entre trabajadoras y trabajadores. Para lograrlo hay que prestar atención a los siguientes puntos:

- Tipo de tareas que desempeñan hombres y mujeres, diferentes debido a la división sexual del trabajo.
- El estado de salud, ya que los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas las mujeres hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.
- Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado de los equipos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptarlos a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.
- Los factores psicosociales. Una adecuada organización del tiempo en el teletrabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.

- La promoción y el desarrollo profesional. Establecer criterios objetivos para establecer planes de desarrollo profesional para las trabajadoras y trabajadores de la empresa en igualdad de oportunidades y condiciones.
- Las situaciones de violencia de género que puedan darse en el domicilio y en los espacios de trabajo. Introducir mecanismos para su identificación e intervención.
- Las actividades preventivas y las de igualdad son herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambas es necesaria para la buena gestión de la prevención

Los procesos participativos de la implantación de un sistema de teletrabajo son garantía de éxito. En 2011 una de las recomendaciones de la OIT determinó que: la negociación colectiva y la incorporación del teletrabajo en los convenios colectivos es también un aspecto clave en la promoción y difusión del teletrabajo. La negociación colectiva refuerza el cumplimiento de los derechos, y su incorporación en los convenios colectivos permitirá mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los teletrabajadores, así como también cuestiones relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Es importante avanzar en las formas de participación. Las empresas deben tener un marco de participación más pluralista y no exclusivamente consultiva. En aquellas situaciones en las que no exista representación sindical, la participación puede canalizarse a través de los Comités Paritarios y/o mediante la constitución de equipos de trabajo similares a los comités de implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Confederación Europea de Sindicatos (CES), Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). (2002) Acuerdo marco sobre el teletrabajo. Primer acuerdo firmado por interlocutores sociales de la UE cuyo objetivo es definir un marco sobre teletrabajo para fortalecer la seguridad de los trabajadores dependientes. En: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
- ▶ Junta de Andalucía, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia. (2010) Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo. En: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf
- ▶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016) Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financiero. En: https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_477676/lang--es/index.htm

- ▶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ▶ Organización Internacional del Trabajo OIT. (2019) Recomendación sobre la violencia y el acoso, (núm. 206). En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R206:NO
- ▶ Superintendencia de Seguridad Social. Chile. (2021) Circular 3572: Modifica y complementa instrucciones sobre los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-619437.html>
- ▶ Rogers, J., & Streeck, W.(1992). Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations. Chicago: University of Chicago Press. En: <https://www.nber.org/books-and-chapters/works-councils-consultation-representation-and-cooperation-industrial-relations>

Anexo 1. Herramienta de autoevaluación Mutual de Seguridad

 	
Razón social empresa (Nombre empresa):	
Rut empresa:	
Nombre del trabajador/a:	
RUT del trabajador/a:	
Correo electrónico del trabajador:	
Lugar donde se aplica la autoevaluación (dirección):	
Comuna donde se aplica la autoevaluación:	
Región donde se aplica la autoevaluación:	
Fecha de aplicación:	

<p>Tipo de trabajo que realiza (teletrabajo/trabajo a distancia):</p> <p>Trabajo a distancia: <i>aquél en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.</i></p> <p>Teletrabajo: <i>aquél en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.</i></p>	
<p>Presenta alguna discapacidad (señale qué tipo, por ejemplo motora, visual, cognitiva):</p>	

N°	Clasificación del peligro	Agrupación de peligros	Pregunta de evaluación	SI	NO	Parcialmente	N/A	Observaciones
1	Seguridad	Herramientas, equipos, maquinarias	¿Las herramientas, equipos y/o maquinarias que utiliza se encuentran en buen estado y con sus partes móviles protegidas?					
2	Seguridad	Emergencias	¿Conoce cuáles son las situaciones de emergencia, de origen natural (Ej: tsunami, nevadas, alud, derrumbes, etc.) humano (Ej: incendio, explosiones, fugas, robo, etc.) o de origen biológico sanitario (Ej: Covid-19, hantavirus, etc.), que se podrían generar en su lugar de trabajo y cómo proceder frente a ellas?					
3	Ergonómicos	Mobiliario	¿El lugar de trabajo cuenta con los equipos y mobiliario necesario para realizar las labores de teletrabajo (Ej: notebook o CPU, monitor, teclado, mouse, teléfono, escritorio o mesa, silla adaptable, reposapiés, etc.)?					
4	Ergonómicos	Mobiliario	¿La superficie de trabajo es suficiente para acomodar los elementos que necesita para realizar el teletrabajo y alcanzarlos cómodamente, apoyar sus antebrazos (en caso de no contar con apoyabrazos en la silla), así como también para estirar los pies bajo ella?					

N°	Clasificación del peligro	Agrupación de peligros	Pregunta de evaluación	SI	NO	Parcialmente	N/A	Observaciones
5	Ergonómicos	Equipo	¿El monitor o pantalla de visualización de los datos permite visualizar su contenido con nitidez, está ubicada de tal manera que se eviten giros con la cabeza y permita una altura de los ojos que evite levantar y bajar la cabeza?					
6	Ergonómicos	Accesorios	¿El teclado externo y mouse le permiten el apoyo de los antebrazos y evitar flexionar la muñeca al digitar?					
7	Ergonómicos	Mobiliario	La silla utilizada le permite apoyar cómodamente la espalda, apoyar los antebrazos cómodamente en la superficie de trabajo (o en el apoyabrazos de la silla si es que cuenta con éstos), disponer las rodillas en un ángulo de 90° o superior y apoyar los pies en el suelo (o en un reposapiés)?					
8	Ergonómicos	Mobiliario	¿El borde superior de la pantalla del computador se encuentra a la altura de los ojos?					
9	Ergonómicos	Procedimientos/ Instructivos	El trabajo permite que durante la jornada tenga períodos de pausa que le permitan caminar, hacer ejercicios suaves, evitando la postura estática de trabajo por largos períodos?					

N°	Clasificación del peligro	Agrupación de peligros	Pregunta de evaluación	SI	NO	Parcialmente	N/A	Observaciones
10	Físicos	Ambientales	¿El trabajo que realiza considera la utilización de herramientas y/o maquinarias que generan ruido?					
11	Químicos	Ambientales	¿La actividad que realiza le obliga a utilizar materiales que durante su proceso generen polvo en suspensión?					
12	Biomecánicos	Carga de trabajo	¿La actividad que realiza implica efectuar movimientos repetitivos y/o mover carga superior a 3 kilos y sin ayuda de elementos mecánicos?					
13	Psicosociales	Organización del trabajo	¿Dispone de un período diario de desconexión asegurado de al menos 12 horas continuas, en los que no está obligado a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos? ¿En ese período es contactado por la organización (llamadas telefónicas, WhatsApp, correo electrónico u otros medios)?					
14	Psicosociales	Organización del trabajo	¿Cuenta con información respecto de los objetivos y/o metas asociadas a sus labores y recibe retroalimentación oportuna respecto de éstas?					
15	Psicosociales	Organización del trabajo	¿En la organización existen instancias establecidas por el empleador de interacción y apoyo con compañeros de trabajo? ¿Puede comunicarse de manera expedita y fácil con su jefatura directa durante la jornada laboral?					

N°	Clasificación del peligro	Agrupación de peligros	Pregunta de evaluación	SI	NO	Parcialmente	N/A	Observaciones
16	Psicosociales	Organización del trabajo	Si cumple labores de digitación, ¿conoce los tiempos de descanso de que debe disponer?					
17	General	General	¿Conoce lo que debe hacer para prevenir accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y los beneficios o prestaciones de la ley N° 16.744 (seguro laboral) en caso de ocurrirle un accidente o enfermedad laboral?					

NOTA: el objetivo de estas 18 preguntas es identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo específico, los que deberán ser considerados en la elaboración de la matriz y del programa preventivo.

AUTOEVALUACIÓN ADICIONAL								
Nº	Clasificación del peligro	Agrupación de peligros	Pregunta de evaluación	SI	NO	Parcialmente	N/A	Observaciones
1	Seguridad	Espacio de trabajo	¿Cuenta con espacio suficiente para desarrollar las labores y que permita disponer de un escritorio, mesa o sillas, que le permita acomodar sus elementos, herramientas o equipo de trabajo?					
2	Seguridad	Espacio de trabajo	¿El material y/o revestimiento del piso en el que se emplaza el puesto de trabajo está en buenas condiciones, sin presentar irregularidades o desniveles?					
3	Seguridad	Espacio de trabajo	¿El lugar de trabajo se encuentra ordenado y limpio, sin materiales u objetos desordenados, y le permite realizar el trabajo de manera segura?					
4	Seguridad	Espacio de trabajo	¿Los pasillos y lugares de tránsito se encuentran libres de obstáculos (objetos, cables, equipos) de tal manera que permitan el desplazamiento tanto en las tareas habituales como frente a situaciones de emergencia?					
5	Seguridad	Instalaciones eléctricas	¿Los enchufes y/o tomacorrientes murales, así como los alargadores en el caso de ser utilizados, se encuentran en condiciones de funcionamiento seguro (no presentan ninguna clase de daño visible)?					

Nº	Clasificación del peligro	Agrupación de peligros	Pregunta de evaluación	SI	NO	Parcialmente	N/A	Observaciones
6	Seguridad	Instalaciones eléctricas	¿El sistema eléctrico del lugar de trabajo presenta problemas evidentes (cortes de luz, sobrecarga, bajas intermitentes de voltaje)?					
7	Seguridad	Instalaciones eléctricas	Si su trabajo requiere la conexión de herramientas y maquinarias, ¿el sistema eléctrico del lugar permite su conexión sin riesgo de corte o sobrecarga?					
8	Seguridad	Almacenamiento	¿En el lugar definido para el trabajo hay ausencia de almacenamiento de líquidos o sólidos combustibles?					
9	Seguridad	Emergencias	¿El lugar de trabajo está libre de objetos que puedan caer desde una repisa o mueble de pared?					
10	Seguridad	Emergencias	¿Conoce si existen zonas de seguridad y vías de evacuación (exterior e interior) y éstas se encuentran despejadas y libres de obstáculos?					
11	Ergonómicos	Factores ambientales	¿El nivel de ruido interno (familiares, equipos de audio, etc.) permite realizar las actividades de teletrabajo sin interferir en su concentración?					

N°	Clasificación del peligro	Agrupación de peligros	Pregunta de evaluación	SI	NO	Parcialmente	N/A	Observaciones
12	Ergonómicos	Factores ambientales	¿El lugar permite realizar ventilación natural o artificialmente, de tal manera que pueda realizar las actividades adecuadamente?					
13	Ergonómicos	Factores ambientales	¿Las condiciones de temperatura (frío o calor) permiten realizar las actividades adecuadamente?					
<p>NOTA: el objetivo de estas 13 preguntas es identificar peligros que, si bien no son inherentes a las labores que el trabajador desempeña, deben ser conocidos por éste y podrán, de manera optativa, ser considerados en la matriz y en el programa preventivo.</p>								

Anexo 2. Preguntas sugeridas para abordar la temática de género en la autoevaluación

Preguntas sugeridas para profundizar en el diagnóstico de autoevaluación de teletrabajo incorporando el enfoque de género.

ÁREA	TEMA	PREGUNTA	RECOMENDACIONES DE ABORDAJE
Psicosociales	Organización del trabajo	¿La distribución de la jornada laboral le permite desconectarse para realizar otras actividades de carácter personal sin tener que estar pendiente del teléfono, correo u otros requerimientos del trabajo?	Se recomienda que la distribución horaria permita un grado de flexibilidad, de modo de dar la posibilidad de atender actividades de carácter personal y/o familiar. Lo anterior requiere establecer el procedimiento a seguir en cuanto a comunicación, compensación, etc.
Psicosociales	Organización del trabajo	¿Se dispone de todos los recursos necesarios para desarrollar la actividad, además de capacitación para su utilización?	La planificación del teletrabajo pasa necesariamente por la identificación y aprovisionamiento de los recursos y la capacitación necesaria para su utilización, siendo igualmente necesario identificar las posibles desigualdades entre puestos de trabajo desarrollados por mujeres y hombres con el objetivo de actuar sobre las mismas.
Psicosociales	Organización del trabajo	¿Se dispone de un plan formativo a medida que permita progresar?	Las empresas deben crear un plan de carrera profesional que forme y capacite al personal para poder desempeñar nuevas funciones dentro de la organización, identificando las posibles desigualdades de género. Las ventajas para la organización frente a la selección de personal externo son importantes. Al cubrir una posición de forma interna, la trabajadora se adaptará más fácilmente y se sentirá más satisfecha en la empresa, lo que se traduce en una baja notable en la rotación de personal.

ÁREA	TEMA	PREGUNTA	RECOMENDACIONES DE ABORDAJE
Psicosociales	Discriminación	¿Se ha sentido alguna vez excluida/o, o discriminada/o en su trabajo por el hecho de ser mujer/hombre, ya sea por motivos de salario, ascensos, tareas a desarrollar, falta de respeto u otras?	Una empresa comprometida con la igualdad deberá tener un diagnóstico de desigualdades y un plan para poder intervenir sobre ellas. Este instrumento puede entregar información para identificar esas desigualdades.
Violencia	Acoso sexual	¿Crees que tú o algún/a compañero/a está siendo víctima de acoso y/o violencia sexual en el ámbito laboral?	La empresa debiese contar con un procedimiento de denuncias y sanciones para casos de acoso sexual, que asegure al personal el anonimato y la confidencialidad de la situación.
Violencia	Acoso sexual laboral	¿Conoce el procedimiento de la empresa para denunciar acoso sexual?	De contar con un procedimiento de denuncias y sanciones para casos de acoso, la empresa debe asegurar la comunicación efectiva de este a todo el personal.
Violencia	Intrafamiliar	¿Crees que tú o alguna compañera está siendo víctima de violencia familiar?	Se sugiere que la empresa provea al personal mecanismos para garantizar el anonimato y la confidencialidad de la situación. Además, se sugiere proveer a todo el personal información respecto de los procedimientos de denuncia, organismos o entidades que provean apoyo y material informativo.



**MUTUAL DE
SEGURIDAD
CChC**



Av. Bernardo
O'Higgins 194
Santiago - Chile