

Ficha de Apoyo Preventivo

Perspectiva de Género en la Gestión de Riesgos Laborales



MUTUAL
de seguridad

Marco Legal: Basado en el Decreto 44, "Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable".

Definición y Principios

Perspectiva de Género

La perspectiva de género refiere a la integración de los enfoques de género en la gestión de los riesgos laborales.

Su propósito es reconocer y abordar las diferencias de género en las condiciones laborales, garantizando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades, derechos y condiciones para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Implica diseñar y aplicar políticas de prevención que consideren las necesidades y características específicas de cada género, a fin de eliminar la discriminación y promover la igualdad de trato y de oportunidades dentro del ámbito laboral.



Principios

- **Prevención activa:** Identificar y reducir riesgos laborales desde un enfoque preventivo.
- **Equidad y no discriminación:** Garantizar condiciones laborales seguras para todas las personas, sin distinción de género.
- **Participación inclusiva:** Asegurar representación de trabajadores y trabajadoras en comités y procesos de gestión de riesgos.

Objetivo

Garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y equitativo mediante la prevención y gestión de riesgos laborales.

Aspectos claves de la relación entre el decreto 44 y la perspectiva de género

- **Promover la igualdad**, garantizando que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su género en el ámbito laboral.
- **Prevenir la discriminación por género** en el entorno laboral.
- **Asegurar ambientes de trabajo inclusivos para todas las personas**, adaptar medidas preventivas según las diferencias de género para reducir riesgos laborales.
- **Prevenir la violencia y el acoso**, implementar protocolos efectivos contra el acoso laboral y la violencia de género.
- **Fomentar la participación igualitaria**, asegurar la representación de ambos géneros en procesos de toma de decisiones y comités preventivos.
- **Sensibilizar y capacitar**, promover la formación continua en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Obligaciones de la Entidad Empleadora

1 | Gestión de riesgos con enfoque de género

- Desarrollar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos con perspectiva de género.
Ejemplo: periodos de lactancia, pre y posnatal, MMC (manejo manual de carga) evaluación puestos de trabajo, ergonomía.
- Adaptar programas preventivos a necesidades específicas de cada género.

2 | Prevención de la violencia y el acoso

- **Implementar políticas de tolerancia cero contra la violencia y el acoso.**
Ejemplo: implementando el Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el procedimiento de denuncia y sanción definidos en la Ley N°21.643, MINTRAB. (Ley Karin).
- **Capacitar al personal en prevención y manejo de acoso laboral.**
Ejemplos: programas de capacitación, realización de simulacros de casos prácticos, involucramiento del comité paritario de higiene y seguridad, capacitación específica para supervisores y directivos, guías y materiales educativos.

3 | Promoción de la igualdad

- Garantizar igualdad de acceso a recursos preventivos. (cursos, capacitaciones, entrenamientos etc.)
- Incluir criterios de género en auditorías y revisiones preventivas.



4 | Perspectiva de género y no discriminación

- Aplicación en la gestión de riesgos laborales.
- Prevención de la discriminación
- **Ejemplo:** capacitaciones en igualdad de oportunidades y no discriminación por género, edad o condición laboral.

5 | Registros de vigilancia de salud desagregados por género

- **Ejemplo 1:** registro de ingreso a programas de vigilancia ambiental o de la salud desagregados por sexo, debido a la exposición de agentes que puedan producir enfermedades profesionales.
- **Ejemplo 2:** desagregación de accidentes del trabajo por sexo.

6 | Participación y representación

Delegados de seguridad y salud en el trabajo:
(Entidades empleadoras de 10 a 25 personas trabajadoras).

- A través de la designación equitativa y capacitación específica en género.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:
(Entidades empleadoras de 25 personas trabajadoras en adelante).

- Se sugiere incluir representantes de ambos géneros.
- Promover consultas activas para integrar la perspectiva de género.

7 | Capacitación y sensibilización

Formación continua

Para abordar la perspectiva de género es fundamental implementar capacitaciones que promuevan un cambio cultural, fomenten la igualdad de oportunidades y prevengan la discriminación y violencia de género en el entorno laboral.

Promoción de la Cultura Preventiva

Ejemplos:

- Campañas de identificación de riesgos laborales, incluyendo psicosociales, ergonómicos, violencia y acoso.
- En relación con efectos diferenciados en la salud según diferencias biológicas, sociales y económicas.
- En prevención de violencia y acoso laboral con enfoque de género.
- En el diseño de medidas preventivas inclusivas que consideren diferencias de género.
- En el fomentar la igualdad, diversidad y eliminación de estereotipos en el trabajo.

8 | Supervisión y control

Evaluaciones y auditorías

- Revisiones periódicas con indicadores de género.
- Revisión de políticas, procesos y programas preventivos.
- Informes de gestión transparentes y públicos.

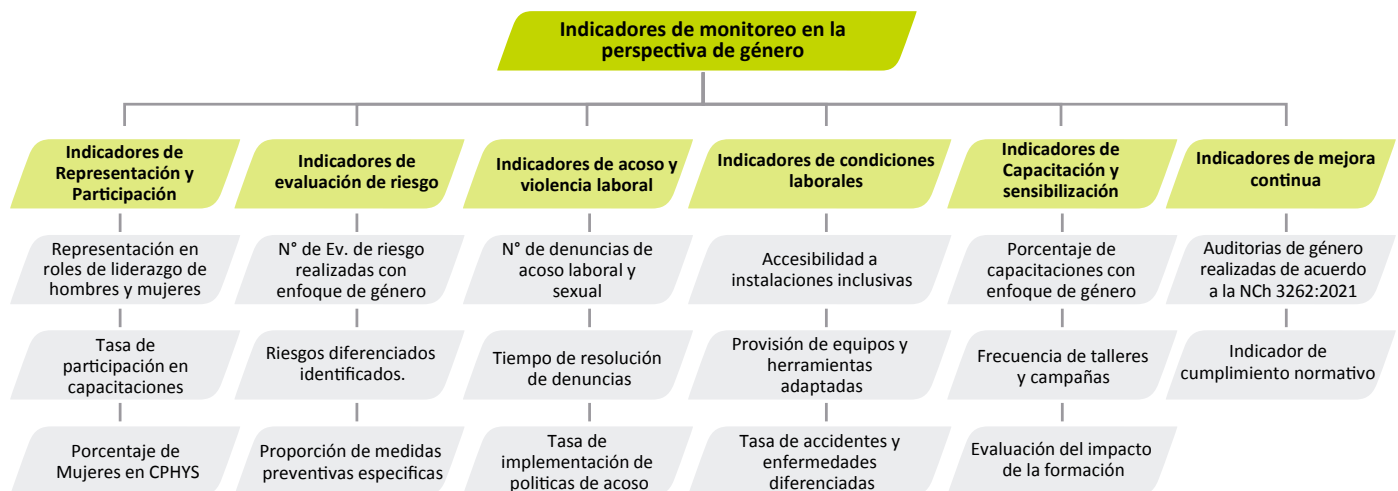
Auditorías de Género

- Revisar periódicamente las acciones preventivas para garantizar que sean inclusivas y efectivas.

Principales beneficios de la implementación y desarrollo de la perspectiva de género en las organizaciones

- Transformación cultural
- Eficiencia en la gestión de riesgos
- Bienestar de las personas trabajadoras
- Fortalecimiento de las políticas de igualdad
- Inclusión y representatividad
- Cumplimiento normativo y de responsabilidad social

Propuesta para la construcción de indicadores de la perspectiva de género en el trabajo



Conclusión

La perspectiva de género en el marco del decreto 44 es una herramienta para transformar las dinámicas laborales y organizacionales, promoviendo una cultura más inclusiva, equitativa y respetuosa de los derechos de las personas, independientemente de su sexo o identidad de género.

Fuentes:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- ONU Mujeres, (Estándares para la implementación de la perspectiva de género)
- WEPS, Guía de la Igualdad de Género en Empresas, 2022
- ISO 26000 Responsabilidad Social.
- Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Convenio N° 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral.
- Decreto 44 "Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable" 2024.
- Guía metodológica formulación indicador de género, Ministerio de la mujer y equidad de género, 2024.